Deutscher Bundestag **Drucksache 16/8750**
16. Wahlperiode 04. 04. 2008

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2008

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 2. April 2008 gemäß § 86 Berufsbildungsgesetzes.

Seite

Seite

Verzeichnis der Übersichten

Seite

Verzeichnis der Schaubilder

Seite

Teil I – Verbesserung auf dem Ausbildungsmarkt – Reformschub für die duale Berufsausbildung

Die duale Berufsausbildung stellt in Deutschland eine zentrale Grundlage für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie für den sozialen Zusammenhalt dar. Es ist aus berufsbildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen unabdingbar, jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die Qualifikationen zu vermitteln, die sie befähigen, den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und dabei mit den immer schnelleren Wandlungsprozessen Schritt zu halten. Damit wird auch ein entscheidender Grundstein für ein selbstbestimmtes Leben gelegt. Eine mangelhafte oder gar fehlende Erstausbildung führt für viele Betroffene zu eingeschränkten beruflichen Perspektiven mit beträchtlichen gesellschaftlichen Folgekosten. Für die Bundesregierung liegt daher ein wesentliches berufsbildungspolitisches Ziel darin, allen Jugendlichen, die ausbildungsfähig und -willig sind, die Chance auf eine qualifizierte Ausbildung zu eröffnen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Schaffung zusätzlicher Qualifizierungsangebote für Altbewerber und Altbewerberinnen.

Zugleich steht die Berufsbildungspolitik angesichts technologischer, wirtschaftlicher und demografischer Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen vor der Aufgabe, die duale Berufsausbildung weiterzuentwickeln, um bewährte Prinzipien in zeitgemäße und zukunftsorientierte Strukturen umzusetzen. Dabei gilt es, die Balance zwischen Tradition und Erneuerung zu finden und den Ansprüchen der jungen Menschen auf eine qualifizierte Berufsausbildung sowie den Anforderungen der Betriebe, Unternehmen und Praxen, die die Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, gerecht zu werden. Strukturreformen sind dabei nicht nur innerhalb des dualen Systems, sondern gerade auch an seinen Schnittstellen und Übergängen zu anderen Teilbereichen des Bildungs- und Berufsbildungssystems erforderlich. Die Grundprinzipien des dualen Systems sowie das traditionell bei grundlegenden berufsbildungspolitischen Entscheidungen geltende Konsensprinzip zwischen den Berufsbildungsverantwortlichen bleiben dabei erhalten.

Im Berichtsjahr 2007 hat die Bundesregierung zusammen mit den Ländern und Sozialpartnern beide Zielsetzungen in Angriff genommen. Die Bilanz 2007 ist von einer erfreulichen Verbesserung der Ausbildungslage sowie von weithin beachteten, innovativen Reformvorschlägen und -maßnahmen zur Zukunftssicherung der beruflichen Bildung geprägt. Hieran haben der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs und entsprechende Ausbildungsvereinbarungen auf Regional- und Länderebene sowie die im Jahr 2007 vereinbarten 10 Leitlinien des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung einberufenen Innovationskreises berufliche Bildung zur Modernisierung der beruflichen Bildung maßgeblichen Anteil. Ein besonderer Schwerpunkt war zudem die deutsche EU-Ratspräsidentschaft, in der zu wichtigen Bildungsthemen konkrete Fortschritte erreicht wurden.

1. Ausbildungsmarktsituation 2007

Erfreuliche Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von Oktober 2006 bis September 2007

Der Ausbildungsstellenmarkt hat sich zwischen Oktober 2006 und September 2007 sehr erfreulich entwickelt. Mit 625.914 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen haben die zuständigen Stellen zum Stichtag 30. September 2007 das zweithöchste Vertragsergebnis seit der Wiedervereinigung gemeldet. Höher fielen die Meldungen an neuen Verträgen lediglich im Jahr 1999 (631.015) aus. In den alten Ländern wurde sogar das beste Ergebnis seit Anfang der 90er-Jahre erzielt (vgl. **Tabelle 1**).

Die positive Vertragsentwicklung aus dem Vorjahr hat sich damit verstärkt fortgesetzt: Nach einem Vertragsplus von 25.973 oder 4,7 Prozent zum September 2006 konnte die Zahl der neuen Verträge zum September 2007 um weitere 49.761 oder 8,6 Prozent gesteigert werden. Innerhalb von zwei Jahren stieg die Zahl der neuen Verträge somit um 75.734.

Vor dem Hintergrund langjähriger Vertragsrückgänge in der Vergangenheit ist damit eine erfolgreiche Trendumkehr gelungen, die den Jugendlichen deutlich verbesserte Berufs- und Lebensperspektiven eröffnet, aber auch einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Wirtschaft leistet. Dazu hat neben der positiven Beschäftigungs- und Fachkräftebedarfsentwicklung auch die Vereinbarung von Wirtschaft und Bundesregierung im Rahmen des Ausbildungspaktes beigetragen, die sowohl mehr betriebliches Ausbildungsengagement als auch zusätzliche Anstrengungen der öffentlichen Hand vorsieht.

Lücke zwischen unversorgt gebliebenen Bewerbern und Bewerberinnen und noch offenen Ausbildungsplätzen schließt sich

Der deutliche Anstieg der neu abgeschlossenen Verträge hat dazu beigetragen, die Zahl der gemeldeten noch unversorgten Jugendlichen spürbar zu senken. Zum 30. September 2007 hat die Statistik der Bundesagentur für Arbeit 29.102 noch unversorgte Bewerber und Bewerberinnen ausgewiesen. Das sind gut 20.000 Jugendliche bzw. 41,2 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Der relative Rückgang an unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen fiel in den neuen Ländern mit 47,3 Prozent (auf 8.551) deutlich höher aus als in den alten Ländern (38,2 Prozent auf 20.546).

Gleichzeitig hat sich die Zahl der gemeldeten noch offenen Ausbildungsplätze um 2.958 bzw. 19,2 Prozent auf 18.359 erhöht. Dabei entfallen auf die alten Länder 15.953 noch offene Plätze, auf die neuen Länder 2.338.

Auch wenn die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen die Zahl der noch offenen Ausbildungsplätze um etwa 11.000 übertrifft, sind die Erfolgschancen bei der Nachvermittlung der 29.102 unversorgten Jugendlichen spürbar gewachsen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit stehen hierfür nicht nur die rund 18.000 noch offenen Ausbildungsplätze, sondern auch die rund 35.000 noch freien Plätze in Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung.

Nahezu ausgeglichenes Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage

Durch die gewachsene Dynamik des Ausbildungsmarktes hat sich die Diskrepanz zwischen Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage 2007 gegenüber dem Vorjahr deutlich verringert.

Nach § 86 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl der zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze (625.914 plus 18.359). Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unversorgten Bewerber und Bewerberinnen (625.914 plus 29.102).

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2007 das Angebot 644.273 Ausbildungsplätze, was gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 8,9 Prozent oder 52.719 Plätzen bedeutet. Gleichzeitig hat sich die Nachfrage auf 655.016 erhöht, was einer Zuwachsrate von 4,7 Prozent bzw. 29.376 entspricht. Das Verhältnis von Angebot je 100 Nachfrager hat sich damit deutlich von 94,6 im Vorjahr auf 98,4 im Jahre 2007 erhöht. In den alten Ländern war die Bilanz von Angebot und Nachfrage mit einer Quote von 99,1 (+3,2 Prozentpunkte) rechnerisch nahezu ausgeglichen. In den neuen Ländern wurde im Jahr 2007 eine Quote von 95,4 erreicht. Sie ist damit um 5,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

Unbestritten ist, dass durch diese gesetzliche Definition relevante Nachfragegrößen, aber auch zusätzliche Angebote an Ausbildungsplätzen nicht berücksichtigt werden. Dies liegt zum einen an der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit. Es können also nur unversorgte Jugendliche und unbesetzte Ausbildungsplatzangebote gezählt werden, die der Bundesagentur für Arbeit auch gemeldet sind. Dies zeigt zum anderen aber auch ein Blick auf die 99.500 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen, die sich Ende September 2007 in einer Ausbildungsalternative befanden und weiterhin eine Vermittlung in Ausbildung wünschten.

Im Interesse einer besseren, insbesondere vollständigeren Beurteilung der Ausbildungsmarktsituation und einer zeitnahen Abschätzung der Entwicklung von Ausbildungsalternativen wird deshalb gemeinsam mit den Ländern an einer aktuellen Gesamtschau aller Ausbildungs- und Qualifizierungsformen gearbeitet. Ziel ist es, neben den Informationen des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den Angaben der Bundesagentur für Arbeit zur Ausbildungsmarktstatistik aktuellere Daten zu den Eintritten von Jugendlichen in Qualifizierungs- bzw. sonstige Verbleibformen außerhalb des dualen Berufsbildungssystems zu erhalten. Bislang konnten solche Informationen nur mit einer Verzögerung von einem Jahr in den Berufsbildungsbericht aufgenommen werden (vgl. **Schaubild 1**). In dem Aufbau einer aktuellen und umfassenden integrierten Ausbildungsstatistik, an der sich alle Länder beteiligen, liegt die Chance für eine erhebliche Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen für berufsbildungspolitische Aktivitäten.

Nahezu alle Arbeitsagenturbezirke profitieren von der positiven Vertragsentwicklung

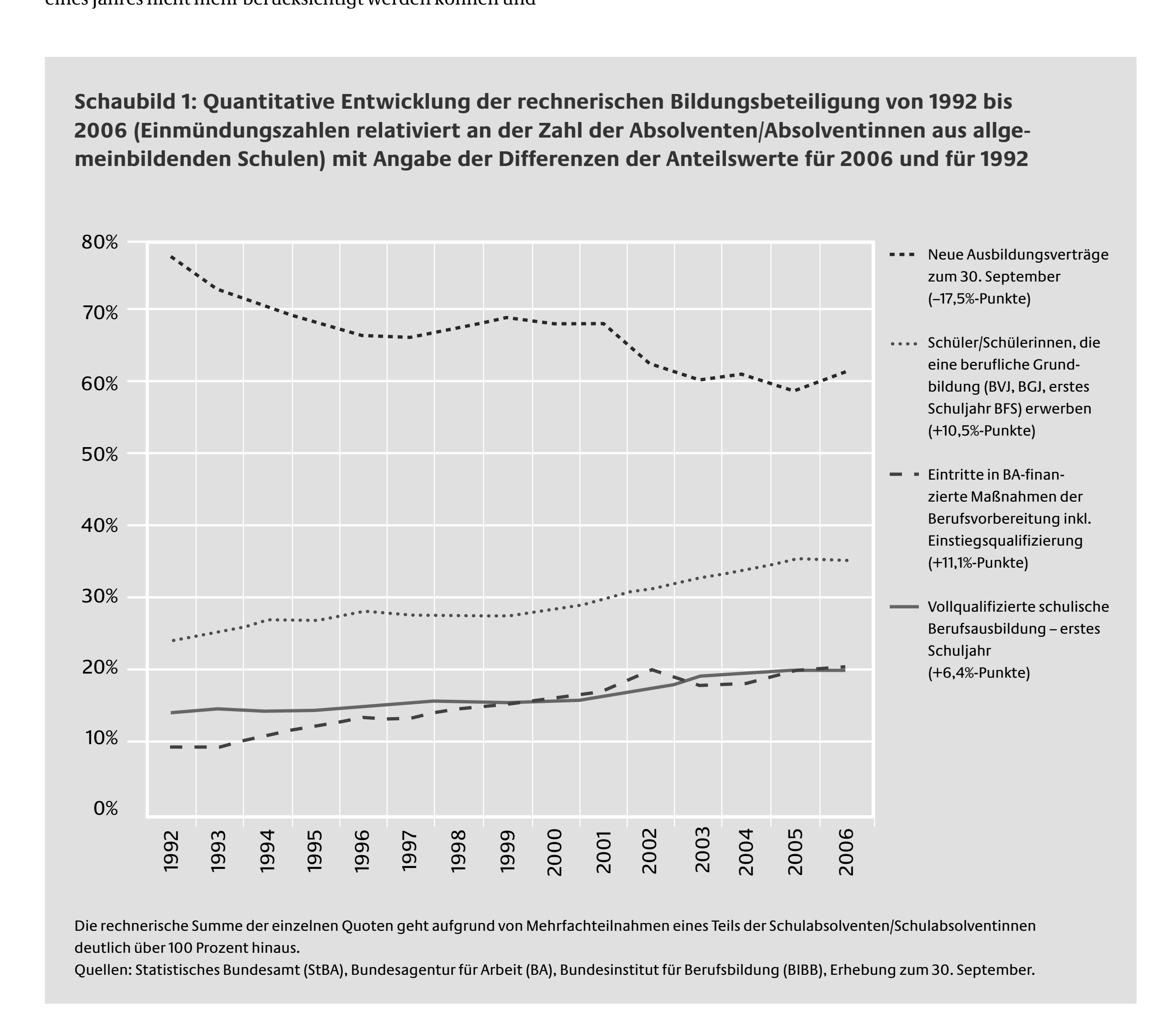
Der bundesweite Zuwachs von 49.761 zusätzlichen Ausbildungsverträgen wurde fast ausschließlich in den alten Ländern erzielt. Die Zahl der Neuverträge stieg hier um 48.601 bzw. 10,7 Prozent auf 500.816. Ein solch hoher Wert an neuen Ausbildungsverhältnissen wurde seit 1992, als erstmals verlässliche Gesamtzahlen für das Bundesgebiet vorlagen, nicht erreicht. Die positive Entwicklung von Vertragszuwächsen ist nahezu flächendeckend in den Arbeitsagenturbezirken der alten Länder feststellbar.

In den neuen Ländern, in denen demografiebedingt bereits ein Nachfragerückgang festzustellen ist, ist die Zahl der Neuverträge nur leicht gestiegen, und zwar um 1.160 bzw. 0,9 Prozent auf 125.098. Dabei verliefen die Entwicklungen in den 35 Arbeitsagenturbezirken sehr unterschiedlich. In einigen Regionen kam es zu deutlichen Rückgängen in den Vertragszahlen. Diese waren verstärkt dort zu beobachten, wo es im Jahr 2006 zu Zuwächsen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gekommen war. Hierbei kann es sich auch um statistische Scheinschwankungen handeln, die vor allem damit zusammenhängen, zu welchem Zeitpunkt die staatlich finanzierten Ausbildungsplätze aus den verschiedenen Förderprogrammen vertragswirksam geworden sind, d. h. vor dem Stichtag 30. September oder erst danach. Letzteres würde bedeuten, dass diese Ausbildungsverträge in der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum 30. September eines Jahres nicht mehr berücksichtigt werden können und als Ausbildungsverträge des folgenden Vermittlungsjahres gezählt werden müssen.

Erste Einschätzungen zum Anteil betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsverträge

Wie bereits im Jahr 2006 wurde auch im Jahr 2007 die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt maßgeblich durch den allgemeinen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geprägt. Die bundesweite Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm von Anfang Oktober 2006 bis Ende September 2007 nach den bislang vorliegenden Zahlen um 539.400 zu. Infolge des Beschäftigungsplus stieg auch die Zahl der von den Betrieben, Verwaltungen und Praxen abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Schaubild 1: Quantitative Entwicklung der rechnerischen Bildungsbeteiligung von 1992 bis 2006 (Einmündungszahlen relativiert an der Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen) mit Angabe der Differenzen der Anteilswerte für 2006 und für 1992



Die rechnerische Summe der einzelnen Quoten geht aufgrund von Mehrfachteilnahmen eines Teils der Schulabsolventen/Schulabsolventinnen deutlich über 100 Prozent hinaus.
Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

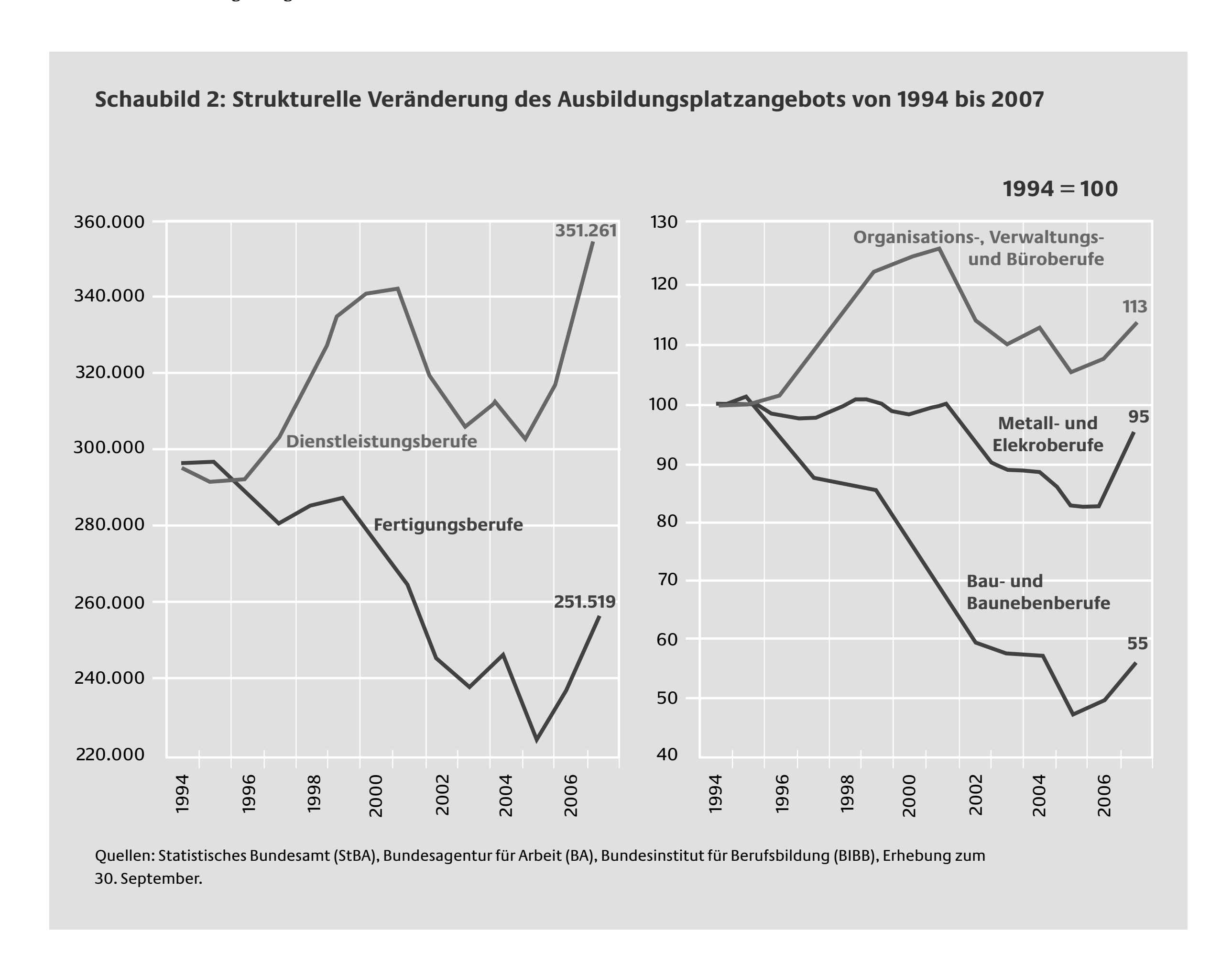
Aber auch das außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot wurde ausgeweitet. Dies betraf insbesondere die SGB-geförderte Ausbildung für Jugendliche mit individuellen Benachteiligungen bzw. mit Behinderungen, in die im Berichtsjahr 2007 (1. Oktober 2006 bis 30. September 2007) gut 4.700 Personen mehr einmündeten als im Jahr zuvor. Zudem kam es noch zu weiteren Einmündungen im Rahmen des Nachvermittlungsgeschäfts nach Abschluss des Berichtsjahres. Nach vorläufigen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben im Kalenderjahr 2007 49.322 junge Menschen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 35,7 Prozent. Bezieht man die 19.710 Eintritte in Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III mit ein, so sind von Januar bis Dezember 2007 69.000 und damit 12.100 mehr Jugendliche als im Vorjahr in außerbetriebliche Ausbildung eingemündet.

Der Umfang der Ausbildung für zumeist marktbenachteiligte Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen im Rahmen des Bund-Länder-Programms Ost und im Rahmen der durch die Länder allein getragenen Programme dürfte insgesamt ebenfalls leicht gestiegen sein; der Zuwachs kann zurzeit jedoch noch nicht genauer quantifiziert werden. Vom Gesamtzuwachs bei den neuen Ausbildungsverträgen im Umfang von 49.800 zusätzlichen Neuabschlüssen ist aber nach den bislang vorliegenden Schätzungen allenfalls ein Fünftel bis zu einem Viertel auf die Ausweitung der außerbetrieblichen Ausbildung zurückzuführen. Dies bedeutet, dass die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge im Jahr 2007 mindestens um 37.000, möglicherweise sogar um über 40.000 gestiegen ist.

Steigerung der Neuverträge in fast allen Bereichen der zuständigen Stellen

Die Industrie- und Handelskammern meldeten rund 367.500 neue Verträge, das ist ein kräftiges Plus von über 30.500 Verträgen bzw. 9,1 Prozent. Die Zahl der Neuverträge übertrifft damit alle bisherigen Ergebnisse seit dem Jahr 1992.

Der Zuwachs an Neuverträgen in Industrie und Handel ist nahezu ausschließlich in den alten Ländern (11,7 Prozent) erzielt worden. Mit einer Steigerung um 0,2 Prozent blieb die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern nahezu konstant.



Das Handwerk hat seine Neuverträge um 10,5 Prozent bzw. um 17.100 auf knapp 180.000 neue Vertragsverhältnisse ausweiten können. Auch lagen die Zuwachsraten in den alten Ländern (12,1 Prozent) deutlich über denen der neuen Länder (3,9 Prozent).

Erfreulich ist auch die Entwicklung der neuen Verträge im Ausbildungsbereich der Freien Berufe. Erstmals seit 2001 verzeichneten die neuen Ausbildungsverhältnisse hier wieder einen Anstieg, und zwar um 5,8 Prozent auf knapp 44.600. Zuwächse, die in den alten Ländern mit 6,1 Prozent und in den neuen Ländern mit 3,7 Prozent zu Buche stehen, wurden vor allem von den Ärzte-, Zahnärzte- und Tierärztekammern sowie von den Steuerberaterkammern gemeldet.

Ein leichtes Plus (0,6 Prozent) verzeichnen die Meldungen der Neuverträge in der Landwirtschaft mit rund 15.900. Dabei konnten Verluste in den neuen Ländern (–6,1 Prozent) durch Gewinne in den alten Ländern (3,5 Prozent) ausgeglichen werden.

Die Ausbildungsleistung der Bundesverwaltung lag im Jahr 2007 bei 7,6 Prozent und damit über den Verpflichtungen im Nationalen Ausbildungspakt.

Der öffentliche Dienst hat für seine Ausbildungsberufe bundesweit rund 13.400 neue Verträge gemeldet (-–670 Verträge bzw. –4,8 Prozent). Der Vertragsrückgang konzentrierte sich vor allem auf die alten Länder (–5,8 Prozent), während in den neuen Ländern das Vorjahresergebnis nur geringfügig unterschritten wurde (–1,5 Prozent). Hierbei dürften die Umstellung der Ausbildungsleistungen auf Ausbildungsberufe von Industrie, Handel und Handwerk und ein rückläufiger Personalbedarf im öffentlichen Dienst eine Rolle spielen.

Die Ausbildungsleistung der einzelnen Ausbildungsbereiche stimmt dabei nur eingeschränkt mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Ausbildungsbereichen überein. So fallen Ausbildungsverträge, die der öffentliche Dienst oder die Freien Berufe in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließen, nicht in ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern werden von Industrie, Handel und Handwerk für ihren Bereich gezählt und gemeldet.

Im Ausbildungsbereich der Hauswirtschaft wurden bundesweit 4.500 Ausbildungsverträge (+3,6 Prozent bzw. 154 zusätzliche Neuabschlüsse), im Bereich der Seeschifffahrt insgesamt 388 Neuverträge abgeschlossen (+34,3 Prozent bzw. 99 zusätzliche Neuverträge).

Strukturelle Entwicklungen der Berufsausbildung

Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) belegen, dass es zwischen Beschäftigungsentwicklung und der Entwicklung des Ausbildungsangebots sehr enge statistische Zusammenhänge gibt. Zudem belegen diese Analysen, dass das duale Berufsbildungssystem vergleichsweise nah dem strukturellen Wandel im Beschäftigungssystem folgt.

Betrachtet man die aktuellen Ausbildungsstrukturen im dualen Berufsbildungssystem, so wird deutlich, dass das duale System bereits sehr stark von Dienstleistungsberufen bestimmt wird. Im Berichtszeitraum Oktober 2006 bis September 2007 wurden rund 97.000 Ausbildungsplätze in Dienstleistungsberufen mehr angeboten als in den Fertigungsberufen (vgl. **Schaubild 2**).

Insoweit kann nicht davon gesprochen werden, dass das duale Berufsausbildungssystem eher traditionell handwerklich bzw. industriell geprägt sei und sich zu langsam und zu inflexibel auf neue Qualifikationsentwicklungen in der Wirtschaft einstellen würde.

Allerdings hat diese berufsstrukturelle Orientierung der Berufsausbildung zugunsten der Dienstleistungsberufe nicht dazu beigetragen, den Anteil junger Frauen an den Neuverträgen zu erhöhen. Vielmehr ging ihr Anteil von 43,4 Prozent im Jahre 2002 (erstmalige Erhebung des Geschlechtsmerkmals in der BIBB-Erhebung) auf 41,4 Prozent im Jahr 2007 zurück. Ursachen könnten u. a. eine höhere Attraktivität von schulischen Qualifizierungsformen für viele junge Frauen sein, aber auch die überdurchschnittlich hohe Konzentration der Berufswünsche von jungen Frauen auf Dienstleistungsberufe und die daraus resultierende überdurchschnittliche Konkurrenzsituation unter den jungen Frauen in diesen Ausbildungsberufen.

Ein Blick auf den Stellenwert zweijähriger Ausbildungsberufe zeigt, dass ihr Anteil an allen Neuverträgen gewachsen ist, und zwar von 8,1 Prozent auf 8,6 Prozent. Dahinter steht ein deutlicher Anstieg um 16,1 Prozent bzw. um rund 7.500 auf nunmehr 54.000 Neuverträge in zweijährigen Berufen.

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen deutlich gestiegen

Der enge Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Angebotsentwicklung auf dem Ausbildungsmarkt hatte infolge des Rückgangs sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze Anfang des Jahrzehnts dazu geführt, dass das Ausbildungsplatzangebot mit der hohen Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen nicht Schritt halten konnte. Die rechnerische Einmündungsquote in Ausbildung (Zahl der Neuverträge je 100 Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen) ist von gut 70 Prozent Anfang der 90er-Jahre auf unter 59 Prozent im Jahr 2005 gefallen (vgl. **Schaubild 3**). Diese Quote liegt 2007 wieder bei gut 66 Prozent. Das gilt im Übrigen sowohl für die alten als auch für die neuen Länder.

Mit der Einmündungsquote von 66 Prozent ist wieder eine Größenordnung erreicht, die gemessen an dem etwa gleich

hohen Ausbildungsinteresse der Jugendlichen einer weitgehend ausreichenden Versorgungsquote für einen Schulabgängerjahrgang entspricht. Eine Versorgungsquote in dieser Größenordnung reicht allerdings nicht aus, um neben den aktuellen Schulabgängern/Schulabgängerinnen auch die gewachsene Anzahl von Altbewerbern/Altbewerberinnen in Ausbildung zu bringen. Hierzu sind zusätzliche Ausbildungsangebote erforderlich, wie sie im Rahmen des Innovationskreises berufliche Bildung und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung verabredet wurden.

Altbewerber bleiben berufsbildungspolitische Aufgabe

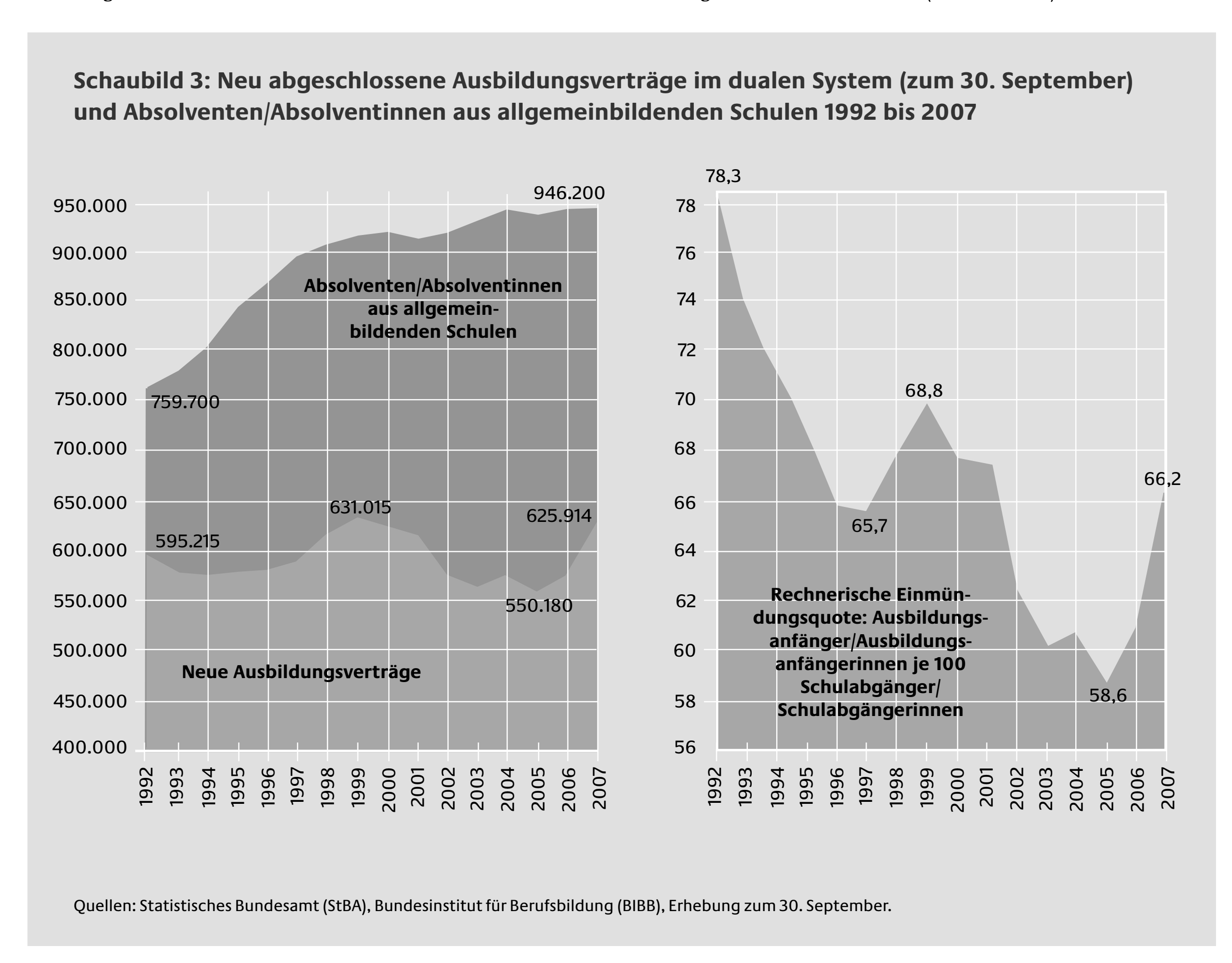
Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist seit einigen Jahren stark wachsende Zahlen von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen aus, die die Schule bereits seit mindestens einem Jahr oder länger verlassen haben. Im Jahr 2007 wurden rund 385.000 Altbewerber und Altbewerberinnen gezählt, 281.000 in den alten, 103.900 in den neuen Ländern. Analysen des BIBB belegen, dass die Gruppe der Altbewerber und Altbewerberinnen sehr heterogen ist, mit zum Teil sehr schlechten Ausbildungschancen. Die Erfolgschancen der Altbewerber und Altbewerberinnen, in Ausbildung einzumünden, hängen von verschiedenen Einflussfaktoren, wie dem Zeitpunkt des Schulabgangs, den Schulnoten, dem Alter und den regionalen Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungsmarktbedingungen, ab. Je länger der Schulentlasszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter der Bewerber oder die Bewerberin ist, desto schlechter sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.

Deshalb hat die Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsinitiative ein Paket gezielter Maßnahmen für besonders förderungsbedürftige Altbewerber/Altbewerberinnen auf den Weg gebracht (siehe auch unter Teil I, Kapitel 2.3 – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung).

Weniger Schulabsolventen

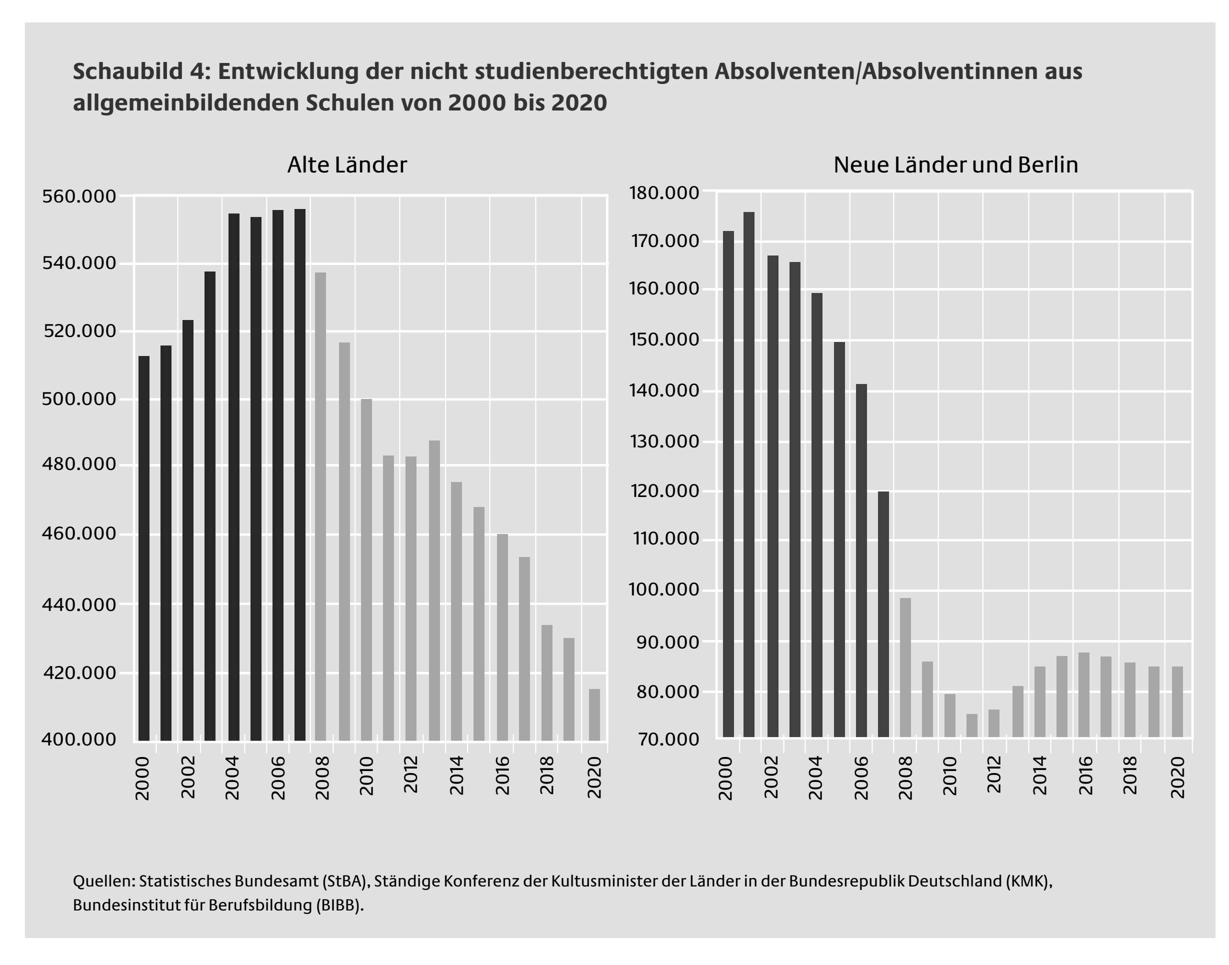
Aktuelle Schulabgängervorausschätzungen zeigen, dass in den nächsten Jahren die Zahlen der Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen zum Teil deutlich abnehmen werden. Bereits im Jahr 2008 werden rund 33.500 Jugendliche weniger diese Schulen verlassen als noch im Vorjahr. Der Rückgang fällt allerdings demografisch bedingt in den neuen Ländern (–12,4 Prozent) deutlich stärker

Schaubild 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im dualen System (zum 30. September) und Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen 1992 bis 2007



Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Schaubild 4: Entwicklung der nicht studienberechtigten Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen von 2000 bis 2020



Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

aus als in den alten Ländern (–3,5 Prozent). In den neuen Ländern wird sich die Absolventenzahl bis zum Jahr 2013 gegenüber 2000 etwa halbiert haben. In den alten Ländern werden steigende Abiturientenzahlen den Rückgang der Absolventenzahlen begrenzen. Das gilt vor allem für jene Jahre, in denen es durch die Verkürzung der Schulzeiten in Gymnasien zu zwei Entlassjahrgängen von Abiturienten und Abiturientinnen kommen wird.

Beschränkt man die Betrachtung der Absolventenentwicklung auf jene Schulabsolventen, die keine Studienberechtigung anstreben, und das sind etwa 85 Prozent der Ausbildungsbeginner, dann wird deutlich, in welchem Ausmaß auch in den alten Ländern das Nachwuchspotenzial schrumpfen wird (vgl. **Schaubild 4**). Nachwuchs- und Rekrutierungsprobleme aufseiten der Wirtschaft werden deshalb zunehmen. Erste Anzeichen hierfür sind bereits in Regionen mit guter Beschäftigungslage feststellbar. Hier ist der Anteil offengebliebener Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Stellen auf rund 10 Prozent angewachsen, bei einem durchschnittlichen Anteil offener Plätze an allen gemeldeten Stellen von knapp 3 Prozent.

Vorausschätzung von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2008

Die Höhe des Ausbildungsplatzangebots ist von zahlreichen Determinanten abhängig, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderungen zum Teil nur schwer vorherzusagen sind. Die Eckpunkte der ökonometrisch gestützten Angebotsvorausschätzung für das Jahr 2008 betreffen insbesondere allgemeine konjunkturelle Veränderungen. Nach den Prognosen der Bundesregierung ist für das Jahr 2008 mit einer Abschwächung des Wirtschaftswachstums zu rechnen. Bei ihren Ausbildungsentscheidungen werden die Unternehmen darauf reagieren und ihr Ausbildungsplatzangebot mäßig verringern. Demnach ist für das Jahr 2008 mit einem Angebotsrückgang auf 623.000 zu rechnen.

Das Angebot würde damit zwar um etwa 21.000 bzw. 3 Prozent niedriger ausfallen als im Jahr 2007, aber doch weiterhin deutlich über der 600.000-Marke liegen. Bei besserem Konjunkturverlauf als hier angenommen ist entsprechend von einer günstigeren Ausbildungsplatzangebotsentwicklung auszugehen. In der hier genannten Vorausschätzung bleiben

die Auswirkungen des Förderprogramms für Altbewerber/Altbewerberinnen (im Rahmen der Anfang des Jahres 2008 beschlossenen Qualifizierungsinitiative) unberücksichtigt. Da das Förderprogramm das für das Jahr 2008 prognostizierte Angebot ergänzt, könnte es dazu beitragen, den aufgrund der konjunkturellen Abschwächung zu erwartenden Rückgang zu kompensieren.

Im Jahr 2008 werden bundesweit bereits deutlich weniger Absolventen/Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen erwartet. Dennoch muss für das Jahr 2008 noch nicht mit einem nachfragebedingten Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gerechnet werden. Denn die Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus den beruflichen Schulen (schulisches Berufsvorbereitungsjahr, schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Fachgymnasien) verharrt im Jahr 2008 weiter auf sehr hohem Niveau und weicht nur geringfügig vom Höchststand im Jahr 2007 ab. Zudem registriert die Bundesagentur für Arbeit immer noch eine hohe Zahl an ausbildungsinteressierten Jugendlichen, welche das Schulsystem bereits seit mindestens einem Jahr oder länger verlassen haben (sogenannte „Altbewerber/Altbewerberinnen"). Deshalb ist auch im Jahr 2008 trotz sinkender Schulabgängerzahlen zumindest bundesweit ein ausreichendes Nachfragepotenzial vorhanden, um dem Ausbildungsplatzangebot quantitativ entsprechen zu können. Dies gilt selbst dann, wenn das Ausbildungsplatzangebot 2008 weiter steigt.

Allerdings müssen sich die Betriebe bereit zeigen, bei ihren Einstellungen verstärkt auch ältere Jugendliche zu berücksichtigen, die nicht zum aktuellen Absolventenkreis der allgemeinbildenden Schulen zählen. Dies gilt insbesondere auch für die neuen Länder und Berlin, in denen die Zahl der jüngeren Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen aus demografischen Gründen besonders stark schrumpft. Nur unter der Voraussetzung einer stärkeren Berücksichtigung von älteren Bewerbern und Bewerberinnen sind nachfragebedingte Rückgänge des Ausbildungsvolumens im Jahr 2008 auszuschließen. Das im Rahmen der Qualifizierungsinitiative beschlossene Programm der Bundesregierung zur Förderung von Altbewerbern/Altbewerberinnen soll dazu beitragen, die Motivation der Betriebe zur Ausbildung von älteren, bislang erfolglos suchenden Ausbildungsplatzbewerbern/Ausbildungsplatzbewerberinnen zu stärken. Durch die Erschließung dieser bisher nicht genutzten Nachfragepotenziale dient es auch der Fachkräftesicherung in Zeiten, in denen die Schulabsolventenzahlen aus demografischen Gründen sinken.

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs hat im Jahr 2007 deutlich zur Verbesserung der Ausbildungssituation beigetragen und die selbst gesteckten quantitativen Zielsetzungen übertroffen. Die Bundesregierung und die Wirtschaft haben den im Jahr 2004 geschlossenen Pakt daher im März 2007 für drei Jahre bis zum Jahr 2010 verlängert und dabei zusätzliche quantitative Zielvereinbarungen festgelegt. Zudem hat sich mit dem Bundesverband der Freien Berufe der Kreis der Paktpartner erweitert.

Die Wirtschaft hat dabei ihre Zusagen zur Einwerbung von neuen Ausbildungsplätzen auf jährlich 60.000 (bisher: 30.000 Plätze/Jahr) erhöht. Darüber hinaus sagt die Wirtschaft die Bereitstellung von jährlich 40.000 betrieblichen Einstiegsqualifikationen (bisher: 25.000/Jahr) und die Einwerbung von jährlich 30.000 neuen Ausbildungsbetrieben zu. Die Bundesregierung hat zugesagt, das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher entsprechend aufzustocken und die Förderung für die kommenden drei Jahre sicherzustellen. Sie unterstützt die Paktbemühungen zudem mit dem aufgestockten JOBSTARTER- und dem Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost. Zudem schreibt sie den Anteil der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung auf mindestens 7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fest. Die Bundesagentur für Arbeit hat zugesagt, ihre Beratung und Vermittlung in Ausbildung mit dem Einsatz ihrer Förderinstrumente auf hohem Niveau fortzusetzen und zusätzlich 7.500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze einmalig im Herbst 2007 zu fördern. Diese gesteigerten Zielzusagen wurden im Jahr 2007 von den Paktpartnern erreicht und übertroffen:

- 88.900 neue Ausbildungsplätze wurden von zuständigen Stellen und Verbänden eingeworben. 53.600 Betriebe konnten erstmalig für Ausbildung gewonnen werden.
- Für Einstiegsqualifizierungen stellten Betriebe 43.250 Plätze zur Verfügung. Bis Mitte Januar 2008 hatten knapp 24.000 Jugendliche eine Einstiegsqualifizierung begonnen.
- Die organisatorische Unterstützung betrieblicher Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung zugunsten von benachteiligten Jugendlichen wurde durch das Vierte SGB III-Änderungsgesetz in das Arbeitsförderungsrecht aufgenommen. Betriebe können diese neue Förderungsmöglichkeit nutzen.
- Die Ausbildungsleistung der Bundesverwaltung lag im Jahr 2007 mit 7,6 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über der im Pakt gegebenen Zusage von 7 Prozent.
- Bund und neue Länder haben das Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost im Jahr 2007 mit 10.000 Plätzen fortgeführt.

- Die Bundesagentur für Arbeit hat im Jahr 2007 insgesamt 48.700 Eintritte in außerbetriebliche Ausbildungsplätze gefördert (12.300 mehr als im Vorjahr).

Die von den Betrieben durchgeführten und von der Bundesregierung (ab 1.10.2007 von der Bundesagentur für Arbeit) geförderten Einstiegsqualifizierungen waren im Jahr 2007 für rund zwei Drittel der Teilnehmer/Teilnehmerinnen eine erfolgreiche Brücke in die Berufsausbildung: Laut Begleitforschung mündeten 65,5 Prozent in eine betriebliche Ausbildung ein (Vorjahr: 62,4 Prozent), weitere 8,5 Prozent in eine außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung.

Nur gut die Hälfte der Jugendlichen (52 Prozent) folgte der Einladung zu den gemeinsamen Nachvermittlungsaktionen von zuständigen Stellen und Arbeitsagenturen. Alle zur Nachvermittlung erschienenen Jugendlichen haben ein Angebot erhalten, darunter die überwiegende Mehrzahl (88 Prozent) einen Ausbildungsplatz oder eine Einstiegsqualifizierung. Von den nicht erschienenen Jugendlichen hatten sich 13 Prozent begründet entschuldigt, rund ein Drittel hat trotz Nachfrage nicht auf die Einladung reagiert.

Die Zahl der am 30. September noch unversorgten Bewerber/Bewerberinnen (29.100) wurde bis Januar 2008 um 17.800 oder 61 Prozent gesenkt. Im Januar waren damit noch 11.300 Bewerber/Bewerberinnen aus dem Vorjahr bei den Arbeitsagenturen als unversorgt gemeldet (5.400 weniger als im Vorjahr) – ein Anteil an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen von 1,5 Prozent.

Von den 18.400 unbesetzten Ausbildungsplätzen am 30. September 2007 waren Mitte Januar 2008 noch 4.200 Plätze unbesetzt. Daneben waren noch 19.500 offene Stellen für Einstiegsqualifizierungen vorhanden.

2. Neue Reforminitiativen der Bundesregierung zur beruflichen Bildung

Beschleunigte Entwicklungsprozesse innerhalb der nationalen Volkswirtschaft sowie in den internationalen Arbeits- und Handelsbeziehungen, technologische Innovationen und der demografische Wandel verlangen eine kontinuierliche Modernisierung der beruflichen Bildung. Auch müssen die nach wie vor bestehenden Barrieren zwischen dem dualen System und anderen Teilbereichen des Bildungs- und Berufsbildungssystems überwunden werden. Zur Vermeidung der Vergeudung von Bildungszeit und Budgetressourcen ist eine bessere Verzahnung und ein besseres Übergangsmanagement zwischen den Teilsystemen der beruflichen Bildung erforderlich. Dies umso mehr, als berufliche Qualifizierung außerhalb des dualen Systems, etwa in beruflichen Vollzeitschulen und in berufsvorbereitenden Maßnahmen, in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen hat und einer wachsenden Anzahl junger Menschen, insbesondere Altbewerbern/Altbewerberinnen, die mangels Bewerbungserfolg in Ausbildungsalternativen eingemündet sind, sinnvolle Übergänge in das duale System ermöglicht werden müssen. Zudem muss in neuen Branchen die Entwicklung einer dualen Ausbildungskultur vorangetrieben werden. Das Berufsbildungssystem benötigt ein breiteres Fundament von Branchen und Unternehmen, die sich an Ausbildung beteiligen. Der Anteil der Ausbildungsbetriebe liegt seit Jahren bei etwa der Hälfte der ausbildungsfähigen Unternehmen. Rund 500.000 – nahezu ausschließlich kleine – Unternehmen im Bundesgebiet könnten ausbilden, beteiligen sich jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht. Daneben sind rund 1 Mio. Unternehmen im Bundesgebiet bislang nicht ausbildungsfähig, könnten aber durch unterstützende Strukturen zumindest partiell für die duale Ausbildung gewonnen werden. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, die oftmals nicht über die notwendigen personellen oder sachlichen Voraussetzungen verfügen, um in alleiniger Verantwortung ausbilden zu können.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat diese Herausforderungen im Jahr 2007 mit Partnern von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften, Forschung und Praxis in einem strukturierten Reformprozess aufgegriffen und Lösungsvorschläge erarbeitet, die sich z. T. bereits in Umsetzung befinden. Maßgebliche Impulse setzten dabei der vom BMBF einberufene Innovationskreis berufliche Bildung und die im Jahr 2007 unter Federführung des BMBF entwickelte und im Januar 2008 verkündete Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung.

2.1 INNOVATIONSKREIS BERUFLICHE BILDUNG – 10 LEITLINIEN ZUR MODERNISIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG

Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingerichtete „Innovationskreis berufliche Bildung“ (IKBB) hat sich im Lichte der genannten Herausforderungen zum Ziel gesetzt, die zentralen Innovationsfelder im deutschen Berufsbildungssystem zu identifizieren und konkrete Handlungsempfehlungen zur strukturellen Verbesserung der beruflichen Bildung zu erarbeiten. Schwerpunkte waren dabei die Verbesserung der Übergänge an den Schnittstellen der Teilsysteme von Bildung und Berufsbildung, die Modernisierung des Berufsbildungssystems und konzertierte Maßnahmen zur Lösung des wachsenden Altbewerberproblems. Im IKBB waren hochrangige Vertreter/Vertreterinnen aller für die berufliche Bildung in Deutschland maßgeblichen Akteure, Bundesressorts, Länderkultus- und Wirtschaftsministerien, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände, aber auch Unternehmer, Schulleiter und Berufsbildungsforscher beteiligt. Der IKBB hat im Juni 2007 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung vorgelegt, die große Beachtung in der Fachöffentlichkeit fanden und die teilweise noch im selben Jahr bereits in die Praxis umgesetzt wurden.

Folgend eine Kurzübersicht der wichtigsten Vereinbarungen und Zielsetzungen:

Leitlinie 1
Mehr Schulabschlüsse erreichen – Ausbildungsreife verbessern

Maßnahmen: Gemeinsamer Handlungsrahmen von Bund und Ländern zur Halbierung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen ohne Abschluss; Förderung von Schul- und Klassenpatenschaften zwischen Unternehmen und Schulen; Berufswegebegleitung für lernschwächere Schüler/Schülerinnen; Nutzung von ÜBS-Kapazitäten für frühzeitige Berufsorientierung; Stärkere Orientierung von BA-Maßnahmen auf das Ziel der Prävention und der frühzeitigen Beratung.

Leitlinie 2
Ausbildungsvorbereitung für Benachteiligte optimieren – Förderstrukturen neu ordnen

Maßnahmen: Schaffung einer transparenten, abgestimmten und praxisnahen Gesamtarchitektur der Förderinstrumente von Bund, Ländern und Regionen; Förderung konzertierter Regionalinitiativen und -netzwerke; Ausbau der administrativen und organisatorischen Unterstützung von Klein- und Mittel-

betrieben bei der Berufsausbildungsvorbereitung; Prioritätensetzung bei der beruflichen Integration auf Zielgruppen mit Migrationshintergrund.

Leitlinie 3
Übergänge optimieren – Wege in betriebliche Ausbildung sichern

Maßnahmen: Deutliche Reduzierung der Zahl der Altbewerber/Altbewerberinnen; Entwicklung neuer Formen von anschlussfähigen und anrechenbaren Qualifizierungsmaßnahmen; Schaffung und Erprobung eines Systems von bundesweit standardisierten Ausbildungsbausteinen aus 10 bis 12 wichtigen bestehenden Ausbildungsberufen, mit deren Hilfe insbesondere Altbewerbern bzw. Altbewerberinnen eine Brücke in die reguläre Ausbildung mit der Möglichkeit einer zeitlichen Anrechnung oder einer Zulassung zur Externenprüfung geschaffen werden soll.

Leitlinie 4
Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung vorantreiben

Maßnahmen: Schaffung strukturierter, vertikaler und horizontaler Übergänge an den Schnittstellen des dualen Systems; Nutzung der Möglichkeiten der Anrechnung von Leistungen und der Zulassung von Absolventen und Absolventinnen berufsbildender Schulen; Entscheidung über Verlängerung dieser bislang zeitlich befristeten gesetzlichen Optionen; stärkere Umorientierung der Ausbildungsordnungen auf Kompetenzbeschreibungen; transparentere und flexiblere Ausgestaltung der Ausbildungsberufe durch Strukturierung verwandter Ausbildungsberufe in Berufsgruppen mit gemeinsamer Kernqualifikation und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten; deutliche Steigerung von Berufsgruppen in den nächsten fünf Jahren; stärkere Nutzung des betrieblichen Know-how im Prüfungswesen durch Einholung „gutachterlicher Stellungnahmen“; Entscheidung über Wiederinkraftsetzen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) auf Basis einer Evaluation.

Leitlinie 5
Ausbildungsbasis verbreitern – Ausbildungskapazitäten effektiv nutzen

Maßnahmen: Empfehlung an Tarifpartner, weitere tarifliche Regelungen zur Sicherung, Förderung und Steigerung der betrieblichen Ausbildung zu treffen; betriebsnähere Ausgestaltung der staatlichen Ausbildungsstrukturförderung; gezielte Branchenkampagnen zur Etablierung der dualen Ausbildungskultur in neuen, innovativen und wachstumsstarken Branchen; Abschöpfung vorhandener betrieblicher Ausbildungsteilkapazitäten durch Verbundausbildung unter Nutzung der Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS); Forcierung von Stiftungsgründungen in der beruflichen Ausbildung und Durchführung einer bundesweiten Stifterkonferenz im Jahr 2008.

Leitlinie 6
Durchlässigkeit verbessern – Anschlussfähigkeit beruflicher Abschlüsse sichern

Maßnahmen: Ausbau von Zusatzqualifikationen zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung zwecks anrechnungsfähigen Teilerwerbs von Fortbildungsinhalten schon während der Ausbildung; Reduzierung der Voraussetzung mehrjähriger Berufspraxis für die Zulassung zur Fortbildung; modulare Strukturierung von Fortbildungsordnungen; Schaffung zusätzlicher, differenzierter Übergangs- und Anrechnungsmöglichkeiten zwischen beruflicher Bildung und Hochschulen; transparentere und offenere Gestaltung der Regelungen für den Hochschulzugang beruflich Qualifizierter durch Schaffung einer länderübergreifenden gemeinsamen Basis, die länderspezifisch erweiterbar ist; Appell an Hochschulen, Studiengänge zu entwickeln, die die Qualifikationen beruflicher Bildung einbeziehen, und gemeinsam mit der Wirtschaft Eingangs-, Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren für beruflich Qualifizierte zu entwickeln.

Leitlinie 7
„Zweite Chance“ für Qualifizierung – Nachqualifizierung junger Erwachsener vorantreiben

Maßnahmen: Unterstützung eines gesetzlichen Qualifizierungszuschusses zur Förderung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss; Nutzung des Systems von Ausbildungsbausteinen für die Zielgruppe; Prüfung von zeitlich befristeten Eingliederungshilfen („Kombi-Lehre“) zur Integration von Altbewerbern und Altbewerberinnen mit Vermittlungshemmnissen in Ausbildung; Ausbau berufsbegleitender, bausteinorientierter Nachqualifizierung, auch für Ausbildungsabbrecher und Ausbildungsabbrecherinnen; deutliche Reduzierung der Zahl der Ausbildungsabbrecher und -umsteiger von derzeit rund 20 Prozent.

Leitlinie 8
Europäische Öffnung – Mobilität und Anerkennung verbessern

Maßnahmen: Unterstützung der Schaffung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR); Erprobung eines Nationalen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung; europäische Öffnung nationaler Aus- und Fortbildungsregelungen unter Erarbeitung eines entsprechenden Prüfkatalogs für die Ordnungsarbeit; Erhöhung der Attraktivität dualer Aus- und Fortbildungsberufe durch europäisch/international ausgerichtete Zusatzqualifikationen mit dem Zusatz „EU“; Ausbau grenzüberschreitender, gemeinsamer Abschlussprüfungen; Verdoppelung von Auslandsqualifizierungen in der beruflichen Ausbildung bis 2015; 5.000 längerfristige Austauschmaßnahmen bis zum Jahr 2010; Schaffung von 100 langfristigen, grenzübergreifenden Verbundnetzwerken bis zum Jahr 2010; Ausbau des Beratungs- und Serviceangebots der zuständigen Stellen.

Leitlinie 9
Duale Ausbildung im europäischen Vergleich stärken – Potenzial auf dem internationalen Bildungsmarkt sichern

Maßnahmen: Initiative zur Abstimmung gemeinsamer Zielsetzungen und Positionen mit anderen nach dualem System ausbildenden Staaten und zur frühzeitigen, zielgerichteten Einbringung der gemeinsamen Interessen auf europäischer und internationaler Ebene; Ausbau des Standortmarketings Deutschlands als weltweiter Bildungsanbieter auf dem wirtschaftlich hochattraktiven weltweiten Bildungsmarkt; Initiative für eine europäische Marketingstrategie mit gemeinsam entwickelten Bildungsangeboten in Weltsprachen; Prüfung eines EU-Berufsbildungsprogramms zur Kooperation mit Drittstaaten ähnlich „Erasmus mundus".

Leitlinie 10
Grundlagen für zukunftsorientierte Berufsbildungspolitik schaffen – Kooperation von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik stärken

Maßnahmen: Verbesserung der Grundlagen für berufsbildungspolitische Entscheidungen durch empirische wissenschaftliche Erkenntnisse; Schaffung eines neuen Berufsbildungsforschungsprogramms; Stärkung der Früherkennung von Branchenentwicklungen und des entsprechenden Qualifikationsbedarfs durch eine Initiative, in der die Ordnungspolitik von der Wissenschaft mit Blick auf die Modernisierung der Aus- und Weiterbildung unterstützt wird; Prüfung einer internationalen Vergleichsstudie in der beruflichen Bildung („Berufsbildungs-PISA") zum ergebnisorientierten („outcome-orientierten") Vergleich verschiedener europäischer Berufsbildungssysteme unter Schaffung gemeinsamer Kompetenzmessmethoden, auch zum Vergleich von Lernergebnissen in Berufen, die im Bundesgebiet nicht akademisch, in anderen Staaten akademisch vermittelt werden.

Die Umsetzung der Leitlinien wird vom BMBF mit seinen Partnern im Rahmen eines Monitoringprozesses begleitet. Viele Zielsetzungen sind kurzfristig umsetzbar, andere werden Zug um Zug flächendeckend realisiert. Hervorzuheben ist dabei für das Jahr 2007 die bereits erfolgte Vorbereitung und Umsetzung insbesondere folgender Initiativen:

- Schaffung eines Systems von Ausbildungsbausteinen in 11 wichtigen Ausbildungsberufen und Vorbereitung eines Pilotprogramms zur Erprobung der Ausbildungsbausteine insb. zugunsten von Altbewerbern/Altbewerberinnen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Erarbeitung von Ausbildungsbausteinen aus 11 Berufen beauftragt. Die betreffenden, bundesweit einheitlich anwendbaren Ausbildungsbausteine liegen vor und werden im April 2008 veröffentlicht. Das BMBF bereitet zurzeit ein Programm zur Erprobung der Ausbildungsbausteine in 50 Pilotregionen mit einem Fördervolumen von rund 90 Mio. Euro vor, das im Jahr 2008 starten soll. Das Programm sieht vor, bislang auf dem Ausbildungsmarkt erfolglose Bewerber und Bewerberinnen über anrechnungsfähige Ausbildungsbausteine in eine reguläre Ausbildung bzw. bis zur Externenprüfung vor den zuständigen Stellen zu führen. Regionale „Kümmerer" sollen dabei durch verbindliche Kooperationsvereinbarungen mit regionalen Berufsbildungsakteuren eine koordinierte, sukzessive Vermittlung der Ausbildungsbausteine bei verschiedenen Bildungsinstitutionen und Betrieben sicherstellen. Die Grundprinzipien des dualen Systems – insbesondere Berufsprinzip und Abschlussprüfung – bleiben dabei erhalten.

- Neue Berufsbildungsprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Das BMBF hat in Umsetzung der Leitlinien des IKBB noch in 2007 mehrere neue Programme und Projekte gestartet. Hervorzuheben ist hier zum einen ein Programm zur Erprobung eines nationalen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (Ausschreibung, Auswahl und Bewilligung von insgesamt 11 Pilotvorhaben zur Nutzung von Leistungspunkten für die bessere Kooperation an Übergängen des Berufsbildungssystems erfolgten im zweiten Halbjahr 2007). Daneben hat das BMBF im Jahr 2007 ein neues Programm zur Erhöhung der Ausbildungschancen benachteiligter Jugendlicher und zur Nachqualifizierung junger Erwachsener entwickelt („Perspektive Berufsabschluss" mit Förderschwerpunkten: regionales Übergangsmanagement und abschlussbezogene modulare Nachqualifizierung). Schließlich hat das BMBF ein Programm zur Berufsbildungsforschung mit Schwerpunkten auf IKBB-Themenstellungen (Ausschreibung erfolgte im Jahr 2007) und die Vorbereitung eines Programms zur frühzeitigen Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen in Überbetrieblichen Ausbildungsstätten (Start im Jahr 2008) vorangetrieben.

- Daneben hat das BMBF im Kontext der IKBB-Leitlinien verschiedene neue Projekte lanciert, die von der Planung einer internationalen Vergleichsstudie zur beruflichen Bildung („Berufsbildungs-PISA") mit entsprechenden im Jahr 2007 erfolgten nationalen und internationalen Sondierungsverhandlungen bis zu einer neuen Früherkennungsinitiative und zu neuen Branchenkampagnen zur Ausbildungsförderung sowie zu Gutachtenaufträgen zur Schaffung eines Deutschen Qualifikationsrahmens reichen.

- Strukturierung von Ausbildungsberufen in Berufsgruppen. Das Kuratorium der Wirtschaft für Berufsbildung hat eine alle Ausbildungsberufe umfassende Synopse von verwandten Ausbildungsberufen erstellt, die eine wichtige Basis für die weitere Ordnungsarbeit bildet. BMWi und BMBF haben mit den Sozialpartnern konkrete Beratungen zur Strukturierung von Berufen in Berufsgruppen begonnen. Alle Beteiligten bekennen sich zum Ziel, binnen fünf Jahren durch Zusammenführung von Berufen die Zahl von Berufsgruppen deutlich zu steigern.

2.2 INNOVATIONSKREIS WEITERBILDUNG

Der Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) wurde im Sommer 2006 von Frau Bundesministerin Dr. Annette Schavan eingesetzt, um Vorschläge für die Zukunft der Weiterbildung als Grundlage für eine weiterentwickelte Konzeption für das Lernen im Lebenslauf zu erarbeiten. Die Empfehlungen, die im März 2008 veröffentlicht wurden, richten sich nicht allein an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, sondern an alle Verantwortlichen.

Im Fokus steht die quantitative Erhöhung der Beteiligung der Menschen am Lernen im Lebenslauf. Vor dem Hintergrund einer im internationalen Vergleich zu geringen Weiterbildungsbeteiligung schlägt der Innovationskreis als Bildungsziel eine Beteiligung am Lebenslangen Lernen bis 2015 von 80 Prozent (der 25- bis 64-Jährigen) vor. In Bezug auf die formalisierte Weiterbildung wird ein Anteil von 50 Prozent (bisher 43 Prozent) und für die Geringqualifizierten von 40 Prozent (bisher 28 Prozent) vorgeschlagen. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, sind qualitative und strukturelle Verbesserungen beim Zugang zu Weiterbildung einerseits und der Angebote von Weiterbildung andererseits notwendig.

In den vier Arbeitskreisen des Innovationskreises

1. Verknüpfung formalen und informellen Lernens
2. Lernen in der Stadt/Region
3. Wissenschaftliche Weiterbildung
4. Bildungsberatung

sind folgende vorrangig anzugehenden Handlungsstränge vorgeschlagen worden:

- Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Beruf ist ein erster Schritt für den langfristig auch mit Blick auf die europäischen Entwicklungen gebotenen Paradigmenwechsel von der Orientierung an Qualifikationen hin zu einer Orientierung an Kompetenzen. Dazu zählt ein Nachweis von für den Arbeitsmarkt relevanten Kompetenzen, die im Ehrenamt/zivilen Engagement und im Alltag erworben wurden, sowie entsprechende Zertifizierungsangebote, auch für Seiteneinsteiger.

- Mit dem Angebot eines regionalen Bildungsmonitorings kann Kreisen und kreisfreien Städten ein Instrument zur Stärkung der Transparenz und Leistungsfähigkeit des regionalen Bildungswesens zur Verfügung gestellt werden.

- Im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung soll insbesondere die Hightech-Weiterbildung in enger Zusammenarbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen mit Unternehmen erfolgen, damit die Umsetzung von Forschung und Entwicklung intensiviert und beschleunigt wird.

- Vorhandene Beratungsangebote im Bereich der Schulen, der Hochschulen, der Kommunen sowie der Bundesagentur für Arbeit sollten als Einstiegs- und Orientierungsberatung für das Lernen im Lebenslauf gebündelt und weiterentwickelt werden.

2.3 QUALIFIZIERUNGSINITIATIVE DER BUNDESREGIERUNG

Die unter Federführung des BMBF erarbeitete und am 9. Januar 2008 verabschiedete Qualifizierungsinitiative bündelt zentrale Maßnahmen der Bundesregierung mit dem Ziel, das deutsche Aus- und Weiterbildungswesen in Qualität und Wirkungsbreite zu verbessern und somit zur Sicherung von Wachstum und Beschäftigung in Deutschland beizutragen. Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung nimmt deshalb Weichenstellungen mit folgenden zentralen Maßnahmen vor:

1. Start einer Fortbildungsinitiative im Jahr 2008 für 80.000 Erzieher und Erzieherinnen sowie für Tagesmütter und Tagesväter. Für diese Zielgruppen werden Weiterbildungsmodule entwickelt, die in einer Kombination aus internetgestütztem Lernen und Präsenzangeboten zur Verfügung stehen.

2. Unterstützung der Einführung von sogenannten Bildungshäusern (ab 2008), mit denen in einigen Ländern das gemeinsame Lernen im Übergang zwischen Kita und Grundschule erprobt wird.

3. Unterstützung der Anstrengungen der Länder zur Halbierung der Zahl der Schulabbrecher/-abbrecherinnen. Dazu werden im Jahr 2008 u. a. folgende Maßnahmen gehören:

   - in Zusammenarbeit zwischen Schulen und überberuflichen Berufsbildungsstätten werden Praxisphasen für die Abgangsklassen, vor allem von Hauptschulen, angeboten;

   - mit Förderung der Bundesagentur für Arbeit werden modellhaft Schulunterricht und Berufspraxis in sogenannten „Praxisklassen“ intensiver verknüpft, damit sich lernschwächere junge Menschen frühzeitiger an einer künftigen Ausbildung orientieren können;

   - das Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ zur Reintegration von sogenannten „harten“ Schulverweigerern in das Regelschulsystem und die Erhöhung ihrer Chancen auf einen Schulabschluss wird fortgesetzt und qualifiziert ausgebaut;

   - der Einsatz von hauptberuflichen Berufseinstiegsbegleitern und von ehrenamtlichen Ausbildungspaten, die Jugendliche auf dem Weg zum Schulabschluss und in einer Ausbildung unterstützen, wird gefördert.

4. Förderung von bis zu 100.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für Altbewerber und Altbewerberinnen bis zum Jahr 2010. Dafür wird ab dem Jahr 2008 ein Ausbildungsbonus für Betriebe eingeführt, die mit besonders förderungsbedürftigen Altbewerbern bzw. Altbewerberinnen einen Ausbildungsvertrag abschließen. Je nach Höhe der jeweiligen Ausbildungsvergütung beträgt der Bonus zwischen 4.000 und 6.000 Euro. Zudem wird die Bundesregierung ein Programm zu Ausbildungsbausteinen im Jahr 2008 einführen, mit dem eine abschlussorientierte Qualifizierung insbesondere für Altbewerber/Altbewerberinnen ermöglicht werden soll. Außerdem werden sozialpädagogische Hilfen ausgebaut, die Betriebe dabei unterstützen, Jugendliche mit Ausbildungsproblemen zum Abschluss zu führen.

5. Unterstützung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss beim Nachholen von Berufsabschlüssen. Dieses Programm zur Weiterentwicklung der Förderstrukturen wird im Frühjahr 2008 starten und mittelfristig dazu führen, dass deutlich mehr junge Erwachsene auf dem Weg der Nachqualifizierung einen Berufsabschluss erreichen.

6. Einführung eines Aufstiegsstipendiums im Jahr 2008. Absolventen und Absolventinnen der beruflichen Bildung und Berufstätige, die über berufliche Qualifikationen eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, können sich darum bewerben. Ziel ist die finanzielle Unterstützung beruflich besonders Begabter, die ein Studium aufnehmen wollen.

7. Fortentwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG), des sogenannten Meister-BAföG. Dabei geht es insbesondere um die Erweiterung des geförderten Personenkreises, z. B. um Pflegeberufe, sowie um zusätzliche Anreize für besondere Leistungen und für den Schritt in die Selbstständigkeit. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür werden im Jahr 2008 geschaffen.

8. Angebot an die Länder, im Jahre 2009 einen Wettbewerb zu starten, der das berufsbegleitende Studium auch in Form dualer Studiengänge fördert und passgenaue Angebote für Berufstätige entwickelt.

9. Die Bundesregierung schlägt Ländern und Hochschulen in diesem Zusammenhang vor, den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte deutlich zu erleichtern und damit Aufstiegschancen und Durchlässigkeit im Bildungssystem zu verbessern.

10. Die Bundesregierung ist bereit, sich an der Umgestaltung der bisherigen Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen (ZVS) zu einer Serviceagentur zu beteiligen. Ziel ist, die Vermittlung zwischen Studienplatzangeboten und Nachfrage zu verbessern.

11. Einführung eines Freiwilligen Technischen Jahres, um die Bereitschaft, technische und naturwissenschaftliche Studiengänge zu wählen, zu steigern und mittelfristig die Studienabbruchquote zu senken. Im Rahmen dieses Projektes, das im Jahr 2008 startet, sollen junge Menschen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder in innovationsstarken Unternehmen Berufs- und Praxisbezug erwerben und damit die Startbedingungen für ihr Studium verbessern. Die Teilnehmer

und Teilnehmerinnen werden während des mehrmonatigen Berufsorientierungspraktikums fachlich angeleitet, individuell betreut und finanziell unterstützt.

12. Die Initiative „Haus der kleinen Forscher“ wird mit Unterstützung der Bundesregierung in der Fläche und in allen Ländern ausgebaut werden. Bis 2010 sollen 10.000 Kindertagesstätten erreicht werden. Ziel ist, mit diesen und anderen Projekten jeder Kinderbetreuungseinrichtung und jeder Grundschule in Deutschland den Zugang zu unterstützenden Angeboten im Bereich Natur und Technik zu eröffnen.

13. Die Bundesregierung wird zusammen mit Verbänden, Unternehmen, Forschungseinrichtungen, der Bundesagentur für Arbeit, Hochschulen und Ländern sowie den Medien einen Nationalen Pakt zur Gewinnung von mehr jungen Frauen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe vorbereiten.

14. Start eines Professorinnenprogramms mit den Ländern im Jahr 2008. Damit sollen Professuren, die mit Frauen besetzt werden, durch eine Anschubfinanzierung gefördert werden. Mit den Mitteln des Programms können bei entsprechender Kofinanzierung der Länder bis zu 200 Professorinnenstellen eingerichtet werden.

15. Gezielte Öffnung des Bundesprogramms zur Qualifizierung arbeitsloser Akademiker und Akademikerinnen für Berufsrückkehrerinnen und damit Unterstützung der Weiterbildung von Akademikern während Elternzeit und Berufspause.

16. Gemeinsame Initiative mit großen Stiftungen im Jahr 2008 zum Ausbau regionaler Weiterbildungsstrukturen. Ziel ist, das bürgerschaftliche Engagement für Bildung zu unterstützen und die Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen in einer Region auszubauen.

17. Die Bundesregierung strebt mit Ländern, Kommunen und Sozialpartnern analog zum Ausbildungspakt eine Weiterbildungsallianz an. Darin sollen konkrete Beiträge aller Partner vereinbart werden, um die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland von rund 43 Prozent auf 50 Prozent zu steigern.

18. Einführung einer Bildungsprämie. Sie soll als neues Angebot die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erhöhen. Die Möglichkeiten umfassen die Zahlung einer Weiterbildungsprämie in Höhe von bis zu 154 Euro, das Bildungssparen nach dem Vermögensbildungsgesetz sowie zinsgünstige Weiterbildungsdarlehen.

Auf der Basis dieser Maßnahmen wird die Bundesregierung entsprechend dem Auftrag der Regierungschefs von Bund und Ländern von Dezember 2007 Verhandlungen mit den Ländern und anderen Partnern führen, um die jeweiligen Maßnahmen zu bündeln. Das Ergebnis wird Gegenstand eines Spitzentreffens der Regierungschefs im Herbst 2008 sein.

2.4 DEUTSCHE EU-RATSPRÄSIDENTSCHAFT 2007

Die deutsche Ratspräsidentschaft stand im Bildungsbereich unter dem Motto „Education Unites – Bildung verbindet“ und zielte ab auf die Stärkung des europäischen Bildungsraums durch verbesserte Mobilität und Zusammenarbeit über Grenzen hinweg sowie auf die Förderung von Chancengleichheit und Zugang zum Bildungssystem. Schwerpunkte in der beruflichen Bildung waren dabei neue Initiativen im Kontext des „Kopenhagen-Prozesses“. Hervorzuheben sind dabei drei Ziele, die in der deutschen Ratspräsidentschaft erreicht wurden: der Auftakt für das bislang größte EU-Bildungsprogramm Lebenslanges Lernen, der Abschluss des nationalen und europäischen Konsultationsverfahrens zum Europäischen Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) und das Vorantreiben der Verhandlungen zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) im Rat und im Europäischen Parlament. Diese Themen waren auch Schwerpunkt der vom BMBF durchgeführten EU-Leitkonferenz zur beruflichen Bildung, die am 4. und 5. Juni 2007 in München mit über 400 Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus 33 Staaten stattfand.

Die hochrangig besetzte Konferenz bilanzierte die Fortschritte zur Schaffung eines europäischen Berufsbildungsraums im Kopenhagen-Prozess und die Konsultationen zu ECVET und bildete zugleich eine wichtige Grundlage für weitere Arbeiten auf europäischer Ebene, etwa die Vorbereitung einer Ratsempfehlung zu ECVET und die Verabschiedung des EQR im Europäischen Rat im November 2007. Zugleich nutzte das BMBF die deutsche Ratspräsidentschaft aktiv für die Vorbereitung für ein internationales „Berufsbildungs-PISA“, eine vom BMBF initiierte, grenzübergreifende Vergleichsuntersuchung zur beruflichen Bildung, die „outcomeorientiert“ Kompetenzerwerbe zum Abschluss der Ausbildung mittels gemeinsam zu entwickelnder Kompetenzmessmethoden und Testverfahren feststellen soll. Mehrere europäische Staaten haben ihr Teilnahmeinteresse bereits bekundet.

Weitere im Kontext der deutschen Ratspräsidentschaft stehende Initiativen waren der Start eines nationalen Programms zu Leistungspunkten in der beruflichen Bildung und die Vorbereitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens mit Bundesressorts, Ländern und Sozialpartnern.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2008

1. Die Bundesregierung nimmt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2008 zustimmend zur Kenntnis.

2. Die Bundesregierung bekräftigt für 2008 das Ziel des Ausbildungspaktes, jedem ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot unterbreiten zu können. Sie appelliert deshalb an alle Partner im Ausbildungspakt, ihre Anstrengungen fortzusetzen, um die erreichte Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt auszubauen. Dies liegt im Interesse der jungen Menschen und der Sicherung der Fachkräftebasis unserer Volkswirtschaft.

3. Die Bundesregierung leistet ihren Beitrag, damit jeder junge Mensch die Chance auf einen Berufsabschluss erhält. Eine vorrangige Aufgabe muss in diesem Jahr die Vermittlung von sogenannten Altbewerbern und Altbewerberinnen in eine abschlussorientierte Ausbildung sein. Die Bundesregierung hat im Rahmen der Qualifizierungsinitiative zusätzliche Hilfen für die betriebliche Ausbildung dieser Bewerber beschlossen und fordert Betriebe und Sozialpartner auf, diese Möglichkeiten zu nutzen.

4. Die Bundesregierung wird ihre Anstrengungen weiter verstärken, um gemeinsam mit allen Verantwortlichen in der Berufsbildung mehr Durchlässigkeit und Aufstiegschancen zu eröffnen. Dies gilt auch für die Entwicklungsmöglichkeiten besonders leistungsstarker Absolventen. Deshalb strebt die Bundesregierung im Rahmen der Qualifizierungsinitiative für Deutschland konkrete Vereinbarungen an, die den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte deutlich verbessern.

5. Die Bundesregierung unterstützt einen europäischen Leistungsvergleich in der Berufsausbildung („Berufsbildungs-PISA“) und beauftragt die Bundesministerin für Bildung und Forschung, in Abstimmung mit den übrigen Beteiligten die Vorbereitungen weiter voranzubringen.

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) begrüßt die eingetretene Verbesserung der Lage am Ausbildungsmarkt. Das duale System ist der mit Abstand größte Bereich im deutschen Berufsbildungssystem.

Die Zahl der neu begründeten Ausbildungsverträge im Jahr 2007 entspricht 66,2 Prozent der verzeichneten Schulabgänger und Schulabgängerinnen des Jahres.

Aufgrund verminderter Abbrecherquoten und hoher Übernahme- und Einmündungsquoten und des Ausbildungsengagements der beteiligten Unternehmen ist es auch ein erfolgreiches und effizientes Berufsbildungssystem.

Dennoch bedarf es weiterer Anstrengungen, um die Zahl der Altbewerber nachhaltig abzubauen.

Der Hauptausschuss begrüßt die Verbesserungen der Datenbasis in der Ausbildungsstatistik der Arbeitsagenturen. Dies betrifft insbesondere die verbesserten Verbleibsinformationen und die neue Definition der Altbewerber. Der Hauptausschuss betont nochmals die Notwendigkeit des unverzüglichen Aufbaus einer integrierten Ausbildungsstatistik. Datenschutzrechtliche Hindernisse sind auszuräumen.

Der Hauptausschuss begrüßt die im Berufsbildungsbericht dargestellten vielfältigen Initiativen zur Chancengleichheit, insbesondere zur Heranführung von jungen Frauen an gewerblich-technische Berufe. Er weist mit Besorgnis auf den hohen Anteil von jungen Männern an den Schulabgängern ohne Abschluss und deren Anteil in den Maßnahmen des Unterstützungssystems hin. Er bittet Bund und Länder, hierzu bei allen Maßnahmen auch geschlechtsspezifische Besonderheiten verstärkt zu beachten.

Der Hauptausschuss begrüßt die erheblichen Anstrengungen, um die nationalen Systeme der beruflichen Bildung und Hochschulbildung transparenter und durchlässiger zu machen. Die entsprechenden Instrumente (Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung) müssen unbedingt praxistauglich ausgestaltet werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

Bildung ist in einem rohstoffarmen Land wie Deutschland ein Schlüsselthema. Zum einen geht es um Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit auf einem globalen Markt. Dies kann nur mit gut qualifizierten Menschen erreicht werden. In 2007 zeigte sich in einigen Branchen und Regionen ein zunehmender Mangel an gut qualifizierten Fachkräften. Verstärkt durch den demografischen Wandel wird der Fachkräftemangel mehr und mehr zu einer Wachstumsbremse in Deutschland. Zum anderen geht es um die Zukunftschancen der Menschen. Nur wer ausreichend auf die Anforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft vorbereitet ist, kann selbstständig sein Leben gestalten und ohne dauerhafte Transferleistungen auskommen.

Es ist daher zu begrüßen, dass sich zahlreiche Initiativen die Stärkung der Bildung zum Ziel gesetzt haben: bildungsbereichsübergreifend die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, in der beruflichen Bildung der Innovationskreis Berufliche Bildung sowie der Innovationskreis Weiterbildung. Denn es bleibt die zentrale Herausforderung, die Potenziale der Menschen im Bundesgebiet stärker zu entfalten.

Für die berufliche Bildung heißt dies vor allem:

- Verbesserung der Eingangsvoraussetzungen der Jugendlichen (Stichwort: Ausbildungsreife),
- eine stärkere Verknüpfung mit anderen Bildungsbereichen (Stichwort: Durchlässigkeit),
- der Ausbau der Stärken des dualen Systems (Stichwort: Praxis- und Bedarfsorientierung) sowie – das hat insbesondere die positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt 2007 gezeigt –
- eine wachstums- und beschäftigungsförderliche Politik (Stichwort: Wachstumspolitik).

Ausbildungssituation deutlich verbessert!

Aufgrund der guten konjunkturellen Lage und des Engagements im Ausbildungspakt hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt – nach einer positiven Entwicklung bereits in 2006 – 2007 nochmals deutlich verbessert:

- Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist um 49.800 bzw. 8,6 Prozent auf rund 626.000 angestiegen. Gegenüber 2003 – dem Jahr vor dem Ausbildungspakt – ist dies ein Anstieg um 12 Prozent. 2007 ist damit der zweit höchste Stand bei den Ausbildungsverträgen seit der Wiedervereinigung erreicht worden.
- Die im Ausbildungspakt gemachten – mit der Paktverlängerung im März 2007 erhöhten – Zusagen der Wirtschaft sind deutlich übertroffen worden. So wurden 88.900 neue Ausbildungsplätze (Zusage: 60.000), 53.600 neue Ausbildungsbetriebe (Zusage: 30.000) und 43.250 Plätze für Einstiegsqualifizierungen (Zusage: 40.000) eingeworben.
- Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen unvermittelt gemeldeten Bewerber konnte bis Mitte Januar 2008 auf 11.300 reduziert werden – ein Anteil an allen gemeldeten Bewerbern von 1,5 Prozent. Ihnen standen noch ausreichend Angebote zur Verfügung: 23.700 Ausbildungsplätze bzw. Plätze für Einstiegsqualifizierungen.

Für die Entwicklung der Ausbildungssituation in 2008 kommt es ganz wesentlich darauf an, wie sich die konjunkturelle Lage darstellt. Wichtig ist daher, dass die wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen nicht zurückgedreht, sondern konsequent fortgesetzt werden.

Initiativen zur Stärkung der Bildung zu begrüßen!

Vor allem die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Bildung und damit zur Fachkräftesicherung im Bundesgebiet. Entscheidend ist, dass nun gemeinsam mit den Ländern eine Gesamtstrategie entwickelt wird, die die bildungspolitischen Aktivitäten bündelt und weiter verstärkt.

Wichtig für die Stärkung der Ausbildung ist vor allem, an den Startbedingungen der Jugendlichen anzusetzen. Zu begrüßen ist daher, dass die frühkindliche Bildung weiter gestärkt werden soll. In der Schulbildung müssen die Anstrengungen zur Qualitätssicherung und Umsetzung der Bildungsstandards intensiviert werden, damit jeder Schulabgänger/jede Schulabgängerin über das nötige Rüstzeug für eine Ausbildung verfügt. Ziel muss vor allem sein, die Quote der Schulabbrecher bis 2015 zu halbieren. Hierfür müssen von Bund und Ländern zeitnah konkrete Maßnahmen beschlossen werden.

Richtig ist zudem das Ziel der Qualifizierungsinitiative, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung, zu verbessern. Denn es ist nicht akzeptabel, dass motivierten, leistungsstarken Absolventen der beruflichen Bildung der

Zugang zu den Hochschulen derart erschwert wird, dass sie bisher weniger als ein Prozent der Studienanfänger stellen. Hier werden zurzeit Potenziale verschwendet. Gerade ein offener und transparenter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ist eine Chance, die unbedingt genutzt werden muss. Denn diese besonders motivierte Zielgruppe birgt die Gewähr, erfolgreich und zügig zu einem Abschluss vor allem auch in den auf dem Arbeitsmarkt gefragten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) zu kommen. Auch hier müssen Bund und Länder konkrete Maßnahmen ergreifen. Außerdem muss die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung gestärkt werden.

Ausbildungsbonus klar auf Leistungsschwache begrenzen!

Die Wirtschaft sieht den Ausbildungsbonus, wie im aktuellen Gesetzentwurf vorgesehen, kritisch. Je weiter die Zielgruppe des Bonus gefasst ist, umso mehr Mitnahmeeffekte und Fehllenkungen auf dem Ausbildungsmarkt sind zu erwarten. Die in diesem Sinne gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf vorgenommene Eingrenzung ist allerdings bei weitem noch nicht ausreichend – insbesondere bei der Ermessensleistung. So bleibt vor allem die Förderung der Einstellung von Hauptschülern – rund ein Drittel aller Ausbildungsanfänger/-anfängerinnen – weiterhin uneingeschränkt als Pflichtleistung möglich. Bei der neuen Ermessensleistung sind sogar Abiturienten „bonusfähig“. Nach wie vor liegt damit das Potenzial für den Ausbildungsbonus bei über 300.000 Jugendlichen. Offenbar geht selbst die Bundesregierung nicht davon aus, mit dem aktuellen Gesetzentwurf eine klare Konzentration auf wirkliche „Problemfälle“ unter den Altbewerbern zu erreichen, wie ihre gleichbleibenden Schätzungen für die Kosten des Ausbildungsbonus belegen. Ein solcher Bonus würde vor allem die Unternehmen brüskieren, die sich in den letzten Jahren trotz wirtschaftlicher Probleme und ohne jeden Bonus im Ausbildungspakt engagiert haben.

Sinnvoll ist – statt eines breit gefassten Bonus – eine gezielte finanzielle Hilfe zur Integration leistungsschwacher Altbewerber mit individuellen personen- und eignungsbezogenen Vermittlungshemmnissen, die ohne zusätzliche Hilfe keine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben. Die Zielgruppe muss daher unbedingt weiter eingegrenzt werden – insbesondere bei der Ermessensleistung.

Die Wirtschaft appelliert an den Bundestag, die Zielgruppe insgesamt auf Altbewerber zu begrenzen, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen und bereits seit mehr als einem Jahr vergeblich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz und individuell benachteiligt sind. Es muss alleiniges Ziel des Ausbildungsbonus sein, gezielt solche Jugendliche zu erreichen, die ohne Eingliederungshilfe so gut wie keine Chancen für eine betriebliche Ausbildung erhalten. Ausschließlich Betriebe, die sich zur Ausbildung derart benachteiligter, leistungsschwacher Jugendlicher entschließen, sollten von den zusätzlich entstehenden Kosten entlastet werden. Die Finanzierung dieser Maßnahmen darf überdies nicht aus Beiträgen der Arbeitslosenversicherung erfolgen. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe für Jugendliche, die selbst noch nie Beiträge bezahlt haben, und damit eine versicherungsfremde Leistung, die aus Steuermitteln zu finanzieren ist.

Transparenzinstrumente praxisnah gestalten!

Der Startschuss für die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) ist gefallen: Das Europäische Parlament hat im Oktober 2007 dem Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung über die Einrichtung eines EQR zugestimmt. Die Empfehlung sieht u. a. vor, dass die Mitgliedstaaten ihre jeweiligen nationalen Qualifikationssysteme bis 2010 an den EQR koppeln.

Damit dürfte sich auch der zeitliche Rahmen für die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verschieben. Der DQR bietet die Chance, über alle Bildungsbereiche hinweg Qualifikationen anhand einheitlicher und gemeinsam entwickelter Beschreibungen zu kategorisieren und damit transparent und vergleichbar zu machen. Für die berufliche Bildung bietet der DQR damit erstmalig die Möglichkeit, die Gleichwertigkeit von in der Berufsbildung und an Hochschulen erworbenen Qualifikationen aufzuzeigen, gegebenenfalls auch eine Höherwertigkeit beruflicher Qualifikationen abzubilden. Voraussetzung hierfür ist die strikte Outcome-Orientierung des Rahmens. Neben dieser Kompetenzorientierung muss unbedingt sichergestellt werden, dass der Rahmen praxistauglich ausgestaltet ist. Denn über den Erfolg des Rahmens werden seine Anwender entscheiden – zu einem Großteil Betriebe. Ihre Einbeziehung in die Entwicklung des Rahmens bleibt daher ein Hauptanliegen der Wirtschaft.

Ein weiteres Instrument, das sich aktuell in Entwicklung befindet, ist ein Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET). Einen Vorschlag will die Kommission im Frühjahr 2008 vorlegen. Aus Sicht der Wirtschaft ist hierbei das Verhältnis zu den bereits bestehenden europäischen Instrumenten, dem EQR und dem Leistungspunktesystem im Hochschulbereich (ECTS), von großer Bedeutung. Die verschiedenen Instrumente – die gemeinsame Ziele verfolgen – sollten sich ergänzen und nicht gegenseitig behindern. ECVET wird nur dann einen Mehrwert haben, wenn es kompatibel zu ECTS gestaltet wird – und damit die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule erleichtert – und als zusätzliches quantitatives Element eng in den EQR integriert wird. Auch darf ECVET keinesfalls zu einem bürokratischen und finanziellen Mehraufwand führen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

1. Einleitung

Die berufliche Bildung ist auch im Jahr 2007 in zentralen Punkten nicht weitergekommen. Trotz des konjunkturellen Aufschwungs blieben berufliche Aus- und Weiterbildung in ihrem Tief sitzen, sie schafften keinen Aufschwung:

(1) In der beruflichen Ausbildung ist eine wirkliche Trendwende erneut nicht geschafft worden. Fast 100.000 Bewerber und Bewerberinnen blieben ohne ein konkretes Ausbildungsangebot, obwohl sie aktuell eine betriebliche Ausbildung haben wollten. Der Ausbildungspakt ist weiterhin kein Erfolg. Die Paktpartner sonnen sich in Erfolgen, die nur auf dem Papier stehen. Politiker verlieren bei den jungen Menschen immer mehr an Vertrauen. Anstatt Ausbildung anzubieten, meinen die Paktpartner, die Jugendlichen mit Praktikumsplätzen abspeisen zu können.

(2) Das Berufsbildungssystem braucht neue Impulse: Das Konsensprinzip bei der Schaffung von Ausbildungsordnungen wird dauernd gebrochen und muss endlich wieder gelten. Das System der Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung bedarf dringend einer gerechten Beteiligung aller Unternehmen. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) muss so gestaltet werden, dass der beruflichen Bildung endlich der ihr angemessene Stellenwert zukommt. Alle sinnlosen Warteschleifen an berufsbildenden Schulen und bei Bildungsträgern müssen in drei Jahren vollständig abgebaut werden: Eine qualifizierte Berufsausbildung wird allen Bewerbern angeboten.

(3) Die berufliche Weiterbildung ist an einem neuerlichen Tiefpunkt angekommen. Der Weiterbildungsbereich ist massiv von politischen und strukturellen Veränderungsprozessen betroffen. Das Wegfallen und die Kürzungen bei den staatlichen Zuschüssen führen in vielen Fällen dazu, dass die Einrichtungen extrem sparen müssen. Seit 2003 wurden ca. 40.000 Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst. Die Zahl der Teilnehmer/Teilnehmerinnen an allgemeiner Weiterbildung stagniert, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sinkt sogar, und die Selektion ist unverändert groß. Die europäische Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey (CVTS III) zeigt, dass Deutschland auch im europäischen Vergleich bei der betrieblichen Weiterbildung immer weiter zurückfällt. Deutschland ist weit davon entfernt, ein modernes Weiterbildungsangebot zu präsentieren.

2. Fachkräftebedarf – rechtzeitig qualifizieren, statt Fachkräftemangel herbeireden

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleibt weiter angespannt. Auch wenn sich die Zahl der Ausbildungsverträge um ca 50.000 erhöht hat, verändert sich nichts an der Dramatik der Ausbildungsplatzsituation. Während 1992 von 760.000 Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulformen noch rund 595.000 Ausbildungsverträge abschließen konnten, erreichten 2007 von 946.200 Absolventen und Absolventinnen nur 625.000 ein Ausbildungsverhältnis. Der Steigerung der Ausbildungsverträge steht eine wesentlich größere Nachfrage von jungen Menschen gegenüber. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist also weiter unzureichend.

Bis Ende September 2007 haben sich 734.300 jugendliche Bewerber gemeldet, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) als ausbildungsreife Ausbildungsstellenbewerber registrierte. Die Zahl der Bewerber ist im Vergleich zum Vorjahr um 28.800 (–3,8 Prozent) etwas zurückgegangen. Kamen 1992 noch weit mehr als 78 neue Ausbildungsverträge auf 100 Schulabsolventen, waren es 2007 nur noch 66.

Nur noch 319.800 der insgesamt 734.300 Bewerber, die bei der Bundesagentur zum September 2007 gemeldet waren, mündeten in eine Berufsausbildung ein, das sind gerade einmal 43,6 Prozent, verglichen zum Vorjahr 5 Prozent weniger und insgesamt weit weniger als die Hälfte.

Der bundesweite Zuwachs von 49.761 zusätzlichen (betrieblichen und außerbetrieblichen) Ausbildungsverträgen wurde fast ausschließlich in den alten Ländern erzielt.

Dort stieg die Zahl der Neuabschlüsse um 48.601 bzw. 10,7 Prozent auf 500.816. In den neuen Ländern und Berlin stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge leicht um 1.160 bzw. 0,9 Prozent und lag bei 125.098. Es gibt also ein deutliches Ost-West-Gefälle auf dem Ausbildungsstellenmarkt.

Jungen Menschen steht immer noch kein auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung. Sie sind gezwungen, auf vorhandene Ausbildungsplätze zurückzugreifen, ohne ihre persönlichen Berufswünsche verwirklichen zu können. Hinzu kommt, dass nach wie vor viele Altbewerber und -bewerberinnen aus den vergangenen Jahren auf der Suche sind. Mit bundesweit rund 385.000 Personen stellen sie inzwischen mehr als die Hälfte aller registrierten Bewerber und Bewerberinnen, darunter 281.000 aus den alten und 103.900 aus den neuen Ländern.

Das gesellschaftliche Ziel, ausreichend Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen zur Verfügung zu stellen, rückt also immer weiter in die Ferne. Sorge bereitet die weiter sinkende Zahl der ausbildenden Betriebe, die gegenwärtig noch ca. 24 Prozent beträgt. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass der Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung im traditionellen Bereich und die mangelnde Kompensation der Ausbildungsplätze im Dienstleistungsbereich dazu führen dass die Qualität und Funktion des dualen Systems über Jahre geschwächt wird. Der Rückzug aus der Ausbildung und die Reduzierung der Anzahl der Ausbildungsplätze sind volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich betrachtet kontraproduktiv.

Die künftig sinkende Zahl der Schulabgänger/-abgängerinnen ist seit Jahren bekannt, und in ersten Branchen und Wirtschaftszweigen wird bereits über Fachkräftemangel geklagt.

Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) gibt es in der Tat in Ingenieurberufen Hinweise auf fehlende Fachkräfte.

Ungeachtet dessen sind immer noch 25.649 Ingenieure arbeitslos, 10.027 suchen eine Stelle als Maschinenbau- oder Elektroingenieur, und knapp ein Drittel ist zwischen 35 bis 49 Jahre alt. Die Arbeitslosenquote der Ingenieurinnen ist mit 10,9 Prozent doppelt so hoch wie die ihrer männlichen Kollegen (4,2 Prozent). Der Bedarf an Ingenieuren wird weiter steigen, sodass ein deutlicher Fachkräftemangel entstehen kann, wenn nicht gegengesteuert wird, denn die Studienanfängerzahlen sinken, und die Studienabbrecherquote im Maschinenbau ist mit 21 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Anstatt vor allem auf die Gewinnung von ausländischen Fachkräften zu setzen, wie es Teile der Wirtschaft fordern, sollten die Potenziale in Deutschland – unabhängig von der nationalen Zugehörigkeit – genutzt werden, nach der Devise: Wir brauchen alle und lassen keinen Jugendlichen und Erwerbslosen im Regen stehen.

3. Ausbildungsreife

Der DGB will für alle Jugendlichen eine Ausbildung erreichen und spricht sich für das Grundrecht auf Ausbildung aus. Die Kriterien für Ausbildungsreife sind für die allgemeinbildenden Schulen nützlich, um auf die Ausbildung vorzubereiten. Sie sind geeignet für einen Kompetenz-Check, der für ausbildungssuchende Jugendliche herangezogen werden kann. Jedoch dürfen sie auf keinen Fall verhindern, dass Jugendliche nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule eine Ausbildung beginnen können.

Die Kompetenzschwächen von 15-jährigen Jugendlichen sind durch mehrere PISA-Untersuchungen inzwischen hinlänglich belegt. An das Allgemeinbildende Schulsystem stellt sich die Anforderung, eine nachhaltige Konzeption der Verbesserung des allgemeinen Lernniveaus zu entwickeln und Jugendliche in der Phase des Übergangs in Ausbildung intensiv zu begleiten. Dass für 15 Prozent der Jugendlichen eine sehr gering entwickelte Sprachkompetenz festgestellt wird, ist für den Übergang in Ausbildung eine große Hürde und belegt erheb-liche Mängel des allgemeinbildenden Schulsystems. Personale und soziale Kompetenzen, heute mehr denn je im Arbeitsleben erforderlich, sind eng mit der Sprachkompetenz verwoben.

In einer Ausbildung muss grundsätzlich auch die Chance bestehen, bisher Versäumtes nachzuholen. Dazu gehören ausbildungsbegleitende Hilfen, um Jugendlichen wie auch Ausbildern über Schwierigkeiten hinwegzuhelfen und den Abbruch der Ausbildung zu vermeiden.

Insbesondere die Sprachkompetenz bedarf dringend der weiteren Förderung im Rahmen von beruflicher Ausbildung. Dafür sprechen mehrere Gründe:

- Durch den hohen und weiter wachsenden Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wächst die Notwendigkeit sprachlicher Förderung in der deutschen Sprache.
- Die Anforderung an kommunikative Kompetenz ist im Hinblick auf verstärkte Teamarbeit, Reflexionsfähigkeit, interkulturelles Know-how und wegen des steigenden Anteils an Dienstleistungsberufen gewachsen.
- Junge Menschen haben im europäischen/internationalen Bildungsraum und Arbeitsmarkt nur dann Chancen, wenn sie sprachlich gut ausgebildet sind und sowohl die eigene Sprache als auch Fremdsprachen beherrschen.
- Die hohe Zahl von funktionellen Analphabeten in Deutschland verweist auf die Dringlichkeit rechtzeitiger sprachlicher Förderung, denn die Beherrschung der Sprache in Wort und Schrift ist für Beruf und Lebensgestaltung von großer Bedeutung.

4. Die AEVO reformieren und wieder in Kraft setzen

Im Mai 2003 wurde die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre außer Kraft gesetzt. Politisches Versprechen war es, mit dieser als Abbau bürokratischer Hemmnisse bezeichneten Maßnahme jährlich 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen.

Das BIBB hat 2007 die Wirksamkeit der AEVO-Aussetzung evaluiert. Grundlage der Evaluierung war eine bundesweite repräsentative Befragung von 15.000 Betrieben sowie eine Befragung aller Handwerks- und Industrie- und Handelskammern. Die nachweisbare Anzahl der neu geschaffenen Ausbildungsplätze liegt erheblich unter den von der Bundesregierung geweckten Erwartungen. Die BIBB-Studie zeigt vielmehr,

dass den betroffenen Jugendlichen und dem dualen System durch den Bedeutungsverlust der Ausbilderqualifizierung ein beträchtlicher Schaden entstanden ist.

Negative Auswirkungen der AEVO-Aussetzung lassen sich insbesondere hinsichtlich des Ausbildungserfolgs nachweisen. So zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung, dass Ausbildungsabbrüche – unabhängig von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig – häufiger in den Betrieben auftreten, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen und die selbst angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe. Diese Betriebe klagen auch häufiger über Schwierigkeiten und schlechtere Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen.

Im Gegensatz zu den politischen Behauptungen sehen sowohl die befragten Ausbildungsbetriebe wie auch die Nichtausbildungsbetriebe mehrheitlich in einer gesetzlichen Regelung der Ausbilder-Eignung einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt.

Die gegenwärtige Bundesregierung hat sich deshalb entschieden, die obligatorische Ausbilder-Eignungsprüfung für alle Wirtschaftsbereiche wieder einzuführen.

Im Konsens mit dem Handwerk ist es den Gewerkschaften gelungen, das Bildungsministerium von der Notwendigkeit eines verbindlichen Qualifikationsnachweises für Ausbilder und Ausbilderinnen zu überzeugen.

In einer Übergangszeit bis zum 31. Juli 2009 bleibt allerdings für alle bestehenden oder neu begründeten Ausbildungsverhältnisse die Befreiung von der Nachweispflicht der Ausbilder-Eignung bestehen. Außerdem soll für Personen, die aufgrund der AEVO-Aussetzung derzeit ohne Prüfungsnachweis ausbilden, eine Bestandsschutzregelung aufgenommen werden. Das bedeutet, dass dieser Personenkreis auch nach Wiedereinsetzung der Prüfungspflicht weiter ausbilden darf.

Diese Übergangsregelungen stellen sehr weitreichende Ausnahmen dar. Trotzdem begrüßen die Gewerkschaften, dass die Qualifikation des Ausbildungspersonals zukünftig wieder verpflichtende Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildungstätigkeit sein wird.

Qualitativ gute Berufsausbildung erfordert Ausbilder und Ausbilderinnen, die durch Weiterbildung auf dem neuesten Stand sind. Durch einen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen sollen sie zur Qualifizierung motiviert werden. Gut ausgebildetes Ausbildungspersonal fördert die Qualität von Ausbildung und die Lernzufriedenheit von Auszubildenden. Die vorgesehene Neufassung der AEVO muss neue Standards für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals setzen. Es kann keinen Bereich im öffentlich verantworteten Bildungssektor geben, der auf pädagogische und fachliche Qualifizierung des Personals verzichtet.

Außerdem fordern wir, den Berufspädagogen/die Berufspädagogin als Weiterbildungsangebot für das Bildungspersonal umfassend und flächendeckend einzuführen. Wir fordern die Bundesregierung auf, eine entsprechende bundeseinheitliche Rechtsverordnung zu schaffen.

5. Berufsbildungs-PISA

Die Gewerkschaften unterstützen grundsätzlich die Initiative des BMBF, die Qualität beruflicher Bildung im Rahmen eines Berufsbildungs-PISA international vergleichend auf den Prüfstand zu stellen. Ein Ziel einer vergleichenden Berufsbildungsstudie sollte sein, den Stellenwert beruflich-betrieblicher Qualifizierung (mit Fachkräfteprofil) auf europäischer Ebene auch mit Blick auf zukünftige Anforderungen zu bestimmen. Da die Ergebnisse einer solchen Vergleichsstudie voraussichtlich nicht ohne Auswirkungen auf künftige nationale und europäische Berufsbildungsstrukturen sein werden, halten wir es für erforderlich, dass sich alle an der Berufsbildung beteiligten und im Hauptausschuss des BIBB vertretenen Gruppen über die Ausgestaltung eines Berufsbildungs-PISA vorab verständigen.

Eine wichtige Aufgabe für Forschung und Entwicklung ist es, im weiteren Verfahren wissenschaftlich abgesicherte Instrumente und Methoden der beruflichen Kompetenzmessung zu entwickeln, mit deren Hilfe es möglich ist, theoretisches Wissen und praktisches Können – so wie es modernen Arbeits- und Geschäftsprozessen zugrunde liegen kann – nach gängigen diagnostischen Kriterien zu erfassen. Diese Aufgabe schließt die Untersuchung von Arbeits- und Geschäftsprozessen und die Auswahl geeigneter repräsentativer Aufgaben ein. Nur mit Hilfe solcher Instrumente können verschiedene Formen beruflicher Bildung und Qualifizierung zwischen Schule und Betrieb in Deutschland und im internationalen Vergleich angemessen eingeschätzt werden. Dieses Instrumentarium sollte in der Lage sein, berufliches Wissen und Können zu messen, das für Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung erforderlich ist, um bei der Wahrnehmung beruflicher Aufgaben zu bestehen.

Deshalb bekräftigen wir nochmals die in der Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses vom 13. Dezember 2007 zum Ausdruck gebrachten Anforderungen.

6. Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Das Verständnis für die Notwendigkeit Lebenslangen Lernens und höherer Investitionen ist in vielen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft noch nicht angekommen. Lernen wird noch zu häufig als Konsum, Lernangebote werden noch immer als Kostenfaktor verstanden. Weiterbildung ist aber eine In-

vestition für den einzelnen Menschen, für das einzelne Unternehmen wie auch für die Gesellschaft insgesamt.

Die Teilnahme an allgemeiner und politischer Weiterbildung in Deutschland stagniert, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sinkt sogar. Die europäische Betriebsbefragung CVTS III zeigt, dass Deutschland im europäischen Vergleich bei der betrieblichen Weiterbildung immer weiter zurückfällt. Das betriebliche Weiterbildungsangebot ist zudem stark von der Betriebsgröße und der Branche abhängig. In kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Weiterbildungsaktivität besonders gering. Die Weiterbildungsbeteiligung hängt zudem stark von schulischen und beruflichen Vorqualifikationen ab. Das Berichtssystem Weiterbildung weist für das Jahr 2003 aus, dass von Personen mit niedrigem schulischem Abschluss bundesweit 28 Prozent an institutionalisierter Weiterbildung teilgenommen haben, von denen mit Abitur mehr als doppelt so viele (59 Prozent).

Die Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien vom 11. November 2005 hebt hervor, dass Teilnahme und Teilhabe an Weiterbildung ungleich verteilt und vom sozialen, familiären und betrieblichen Status abhängig sind. Die Koalitionspartner wollen deshalb die Weiterbildung zur „Vierten Säule" des Bildungssystems entwickeln und mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System etablieren. Von den dort genannten Vorhaben Bildungsberatung, Benachteiligtenförderung, Bildungssparen und Bildungszeitkonten hat die Koalition bisher nur eine Initiative zum Weiterbildungssparen angekündigt.

Der Entwurf der Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung des BMBF greift die Notwendigkeit einer „Weiterbildung mit System" und eine dazugehörige öffentliche Verantwortung aus der Koalitionsvereinbarung wieder auf. Zu einer „Weiterbildung mit System" gehört auch ein bedarfsdeckendes Bildungsberatungs- und Informationsangebot. Nach allen Erfahrungen darf Beratung dabei nicht nur punktuell, an den sogenannten „biografischen Schwellen", stattfinden, wie dem Übergang von der Schule in Ausbildung, sondern muss kontinuierlich für das Lernen im Lebenslauf angeboten werden. Auch darf sie nicht allein über Informationsportale im Internet, sondern muss auch als persönliche „Face-to-Face-Beratung" erfolgen.

Der Innovationskreis Weiterbildung hat das Ziel postuliert, die Beteiligung am Lebenslangen Lernen bis 2015 deutlich zu erhöhen. In Bezug auf formalisierte Weiterbildung soll eine Teilnahme von 50 Prozent (bisher 43 Prozent), für Geringqualifizierte von 40 Prozent (bisher 28 Prozent) erreicht werden. Sollen die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung nicht auf der Ebene unverbindlicher Anforderungen stehen bleiben, erfordert diese Zielsetzung Maßnahmen, die deutlich über die bisher angekündigten Aktivitäten der Bundesregierung hinausgehen.

Wenn die Empfehlungen des IKWB zudem die Eigenverantwortung der Bildungsteilnehmer/-teilnehmerinnen hervorheben, darf die komplementäre Verantwortung von Politik und Unternehmen nicht vergessen werden. Auch in der Weiterbildungspolitik gilt der Grundsatz: Nicht alleine fordern, sondern auch fördern. Anders können Beteiligung und die Ressource Motivation nicht verbessert werden.

Im Interesse des Gemeinwohls und damit auch der Entfaltungsmöglichkeiten des einzelnen Menschen gilt es, neben Fachwissen und Kompetenzen für die Berufsausübung auch das Verständnis für gesellschaftliche, soziale, politische und kulturelle Zusammenhänge zu verbessern und damit die in einem demokratischen Gemeinwesen anzustrebende Mitsprache und Mitverantwortung zu fördern. Dies bedeutet, dass nicht nur die berufliche, sondern auch die allgemeine und politische Weiterbildung eine zumindest indirekte Wirkung für die Steigerung volkswirtschaftlicher Produktivität hat.

In diesen Zusammenhang gehören Möglichkeiten der Freistellung von der Arbeit für Bildungszwecke. Sie sind Bestandteil kultureller Grundausstattung einer Nation. In einigen Tarifverträgen wie auch in einer Reihe von Bundesländern gibt es entsprechende Regelungen. Der DGB möchte sie in allen Bundesländern eingeführt sehen. Der Freistellungsanspruch soll dabei in Erweiterung bestehender Regelungen auch für längerfristige Weiterbildungsangebote verwendbar und inhaltlich breiter genutzt werden können. Eine flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner, politischer und kultureller Weiterbildung ist durch Länder und Kommunen zu gewährleisten.

In Deutschland hat die Weiterbildungsbranche mit 18.800 Weiterbildungseinrichtungen und mehr als einer Million Beschäftigten ein nicht zu unterschätzendes Gewicht. Knapp drei Viertel der Beschäftigten sind „hauptberufliche" Honorarkräfte. Ihr rechtlicher Status zeichnet sich durch Werkverträge aus. Nur 14 Prozent sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die BMBF-Studie „Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen" (2006) zeigt, dass für 45 Prozent des Weiterbildungspersonals das Einkommen aus dieser Tätigkeit von existenzieller Bedeutung ist. Knapp 20 Prozent, 125.000 Beschäftigte, befinden sich in einer prekären Lebenssituation. Frauen sind hiervon weitaus häufiger betroffen als Männer.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind der Auffassung, dass hochwertige, im Wege der beruflichen Bildung erworbene Qualifikationen mit hochschulisch vermittelten Qualifikationen gleichwertig sind. Allerdings fehlt es an wesentlichen Rahmenbedingungen in der Aufstiegsfortbildung wie beispielsweise einer umfassenden Qualitätssicherung, die noch zu schaffen ist.

Die Sozialparteien fordern gemeinsam bei der Zuordnung von Kompetenzen zum Deutschen Qualifikationsrahmen: Es kann keine Reservierungen von Niveaus für hochschulische Abschlüsse geben. Also gibt es auch den Durchstieg mit beruflichen Bildungsabschlüssen und eine qualitative Anrechnung.

Um die Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen auf hochschulische Ausbildungsgänge zu erleichtern, sollte sich ein System der Qualitätssicherung am Akkreditierungsverfahren von Bachelor- und Masterstudiengängen anlehnen. Grundsätze sind: Die Gewerkschaften müssen beteiligt werden, Empfehlungen bzw. Beschlüsse müssen gemeinsam erarbeitet werden.

Die strukturelle Unterbewertung betrieblich-beruflicher Ausbildungsgänge könnte damit endlich aufgehoben werden.

7. Der Europäische und der Deutsche Qualifikationsrahmen EQR/DQR sowie ECVET

Inzwischen liegt die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen vor. Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, den Europäischen Qualifikationsrahmen als Referenzinstrument zu verwenden, um die Qualifikationsniveaus verschiedener Qualifikationssysteme zu vergleichen und die weitere Integration des europäischen Arbeitsmarkts zu fördern.

Die mit dem EQR angestoßene Diskussion über einen Deutschen Qualifikationsrahmen bietet die Chance, Reforminitiativen zu fokussieren und zentrale bildungspolitische Ziele besser zu erreichen. Die Implementierung des Europäischen und die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens kann und muss zu besserer Anrechnungsfähigkeit und Durchlässigkeit der Bildungswege für alle führen. Dies gilt insbesondere für leichtere Anrechnung beruflicher Kompetenzen und für Zugänge zur Hochschule.

Die Ausrichtung an Kompetenzen ermöglicht leichtere Zugänge und Übergänge zu und zwischen Qualifikationen und Bildungsbereichen. Dabei sind die Dimensionen Fach-, Sozial- und Humankompetenz zugrunde zu legen. Ein Qualifikationsrahmen muss eine Verbindung herstellen von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

Bei der Konstruktion des DQR ist der Zahl der Niveaus besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Bei acht Niveaus, die von den deutschen Arbeitgebern und der KMK favorisiert werden, besteht die Gefahr, das bisherige Facharbeiterniveau in zwei oder gar drei Niveaus aufzuspalten. Das würde zu einer Benachteiligung von Berufsabschlüssen im Vergleich zu anderen Qualifikationssystemen führen.

Die bisherigen Dokumente zu einem Europäischen Leistungspunktesystem für Berufsbildung (ECVET) und die in Deutschland begonnenen Modellversuche enthalten das Potenzial einer flächendeckenden Modularisierung bzw. der kommerziellen Zertifizierung von Kompetenzen unterhalb von Qualifikationen. Hier gilt es, für Deutschland sinnvolle Anrechnungsregeln zu finden, die das Konzept der Vollqualifikation als Regelfall und die öffentlich-rechtliche Kontrolle über Zertifizierung von Einheiten anerkannter Qualifikationen erhalten. Für die mögliche Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen müssen nationale Regelungen gelten.

Erweiterte Möglichkeiten des Zugangs zum Qualifikationserwerb und Durchlässigkeit erfordern auch ein erweitertes Beratungsangebot für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, damit die Möglichkeiten auch sinnvoll genutzt werden können.

Die Gewerkschaften erwarten von Bund und Ländern endlich einen seriösen fachlichen Rahmen zur Entwicklung des DQR. Dabei sind die Sozialpartner auf allen Ebenen aktiv zu beteiligen.

8. Kombinationsmodelle der Ausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben

Bereits in der Stellungnahme der Arbeitnehmergruppe zum Berufsbildungsbericht 2007 wurde darauf hingewiesen, dass die Umsetzung von Kombinationsmodellen vollqualifizierender Berufsausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben nicht vorankommt.

Über die Wirksamkeit vorhandener Versuche, u. a. in Hamburg und Berlin, sowie die aus derartigen Kombinationsmodellen resultierenden Rückwirkungen auf die klassische duale Ausbildung gehen die Einschätzungen der Beteiligten auseinander, auch bei den Gewerkschaften. Auf der einen Seite wird für die Zukunft eine Verschulung der beruflichen Bildung befürchtet, auf der anderen Seite auf vorhandene Kapazitäten von Berufsfachschulen und Betrieben hingewiesen, die weiterhin ungenutzt bleiben würden.

Es ist deshalb weiterhin eine Aufgabe aller Beteiligten, nach Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit zur Steigerung des Angebots an Ausbildungsplätzen zu suchen, wobei die Nutzung und Bündelung der vorhandenen Ressourcen eine Option sein kann.

9. Innovationskreis Berufliche Bildung – Wie innovativ sind die Vorschläge der Bundesregierung zur beruflichen Erstausbildung?

Auf die drängenden quantitativen und qualitativen Probleme der Berufsbildung in Deutschland reagiert die Bundesregierung mit „10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“.

Auf den ersten Blick lesen sich die Überschriften griffig und klingen nach Veränderungen. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber, dass es sich zum großen Teil um altbekannte Postulate und Vorschläge handelt.

Ein Beispiel dafür sind die Maßnahmen zur Benachteiligtenförderung, von denen in der ganzen Republik niemand mehr weiß, wie viele es wirklich gibt, und was noch problematischer ist, dass diese sich auf der Landes- und regionalen Ebene gegenseitig Konkurrenz machen. Dennoch fügt die Bundesregierung weitere Programme hinzu.

In den Stellungnahmen der letzten Jahre haben die Gewerkschaften immer wieder darauf hingewiesen, dass nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) erworbene Qualifikationen im Rahmen einer Ausbildung oder über andere Qualifizierung anzuerkennen sind.

Nach wie vor bleibt das deutsche Berufsbildungssystem hinter dem Postulat des Durchstiegs und der Durchlässigkeit von der Berufsausbildungsvorbereitung zur Berufsausbildung bis zum Bachelor und Master zurück.

Die Gewerkschaften begrüßen es deshalb, dass die Bundesregierung beabsichtigt, ihren Beitrag zu leisten, die Anschlussfähigkeit der Berufsausbildung zu erhöhen und die Durchlässigkeit gegenüber den anderen Bildungsbereichen deutlich zu verbessern. Die Ergebnisse des von der Bundesregierung geförderten Projektes „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Hochschulstudium“ (ANKOM) belegen, was machbar ist, um die Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung voranzubringen.

Anstatt das Berufsprinzip zu stärken, werden die Ordnungsmittel aufgebohrt und mit Hilfe von Flexibilisierung und Modularisierung verändert. Bausteine finden sich inzwischen in der Berufsvorbereitung ebenso wie in der Berufsausbildung und in der Nachqualifizierung. Damit wird aber nicht das Berufsprinzip gestärkt, vielmehr besteht die Gefahr, dass es Stück für Stück aufgeweicht und verwässert wird. Ob eine berufliche Identifikation mit Modulen und Bausteinen hergestellt werden kann, bleibt mehr als fraglich.

Anstatt wie in Nordrhein-Westfalen auf abschlussbezogene Angebote zu setzen und auf gesetzlichen Grundlagen aufzubauen, flüchtet die Bundesregierung in „vor“-gesetzliche Regelungen. Daraus erwachsen nicht wenige Probleme. So gibt es z. B. kein Anrecht auf einen betrieblichen Ausbildungsvertrag, es ist nicht geklärt, wie die Ausbildungsinhalte aus Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan in den ausgewählten 14 Berufen in Berufsschule und Betrieb in 25 Regionen vermittelt werden sollen.

Es ist nicht sicher, ob alle Bausteine in einer betrieblichen Ausbildung vermittelt werden. Die zuständigen Stellen stehen vor dem Problem, wie sie die Bausteine anerkennen und prüfen sollen, und die Jugendlichen müssen den steinigen Weg über die Externenprüfung gehen.

Es besteht die Gefahr – und dies wird von den Arbeitgeberverbänden nicht bestritten –, dass Betriebe nicht mehr auf die volle Ausbildung zurückgreifen, sondern Jugendliche lediglich für bestimmte Teiltätigkeiten und Teilaufgaben mit Hilfe von Bausteinen (Modulen) qualifizieren. Damit wird genau das Gegenteil dessen eintreten, was angestrebt ist, nämlich die Anzahl der Ausbildungsplätze wird weiter sinken und das duale Ausbildungssystem geschwächt werden.

Beruflichkeit bedeutet ganzheitliches Lernen, Identifikation mit einem Beruf

Die veränderten Strategien des Kapitals zwingen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dazu, in immer kürzeren Zeiten und Zyklen das zu lernen, was gerade gebraucht wird. Für viele Beschäftigte will die Wirtschaft keine breit qualifizierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr ausbilden. Gern gesehener Nebeneffekt: Die Ausbildungs- und Personalkosten können weiter gesenkt werden. Ein Beispiel für diesen Paradigmenwechsel ist die Kehrtwende der Daimler Benz AG, die die Anzahl der Facharbeiter und der Ausbildungsberufe erheblich reduzieren und zugleich den Anteil der Angelernten auf der Ebene der Maschinen- und Anlageführer mit einer zweijährigen Ausbildung stark erhöhen will.

Unverständlich bleibt, warum im Zeitalter der Globalisierung und dem Ruf nach Fachkräften Maßnahmen zur bildungspolitischen „Abrüstung“ auf den Weg gebracht werden sollen. Länder wie Indien z. B. haben gezeigt, dass sie durch die Vermittlung von fachlicher, sprachlicher und kultureller Bildung ihre Fachkräfte für internationale Märkte wettbewerbsfähig machen.

Die Gewerkschaften begrüßen darum den Vorschlag von Bundesministerin Schavan, Berufe nach Berufsgruppen zu organisieren, um die Vielzahl und Zersplitterung der Berufe einzudämmen. Offen bleibt, was das Bundesbildungsministerium darunter versteht und wie ernst mit dem Vorschlag künftig im eigenen Hause und im Bundeswirtschaftsministerium bei der Neuschaffung und Aufhebung von Berufen umgegangen wird.

Die Gewerkschaften haben in dem Zusammenhang das Modell der europäischen Kernberufe in die Debatte gebracht und damit eine Orientierungslinie angegeben, die sie mit ihren Partnern in Europa weiter verfolgen werden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2008

Die Beauftragten der Länder im Hauptausschuss begrüßen die deutliche Verbesserung der Lage am Ausbildungsmarkt im Vergleich zu den Vorjahren. Das duale System ist der mit Abstand größte Bereich im deutschen Berufsbildungssystem.

Die Zahl der neu begründeten Ausbildungsverträge im Jahr 2007 entspricht 66,2 Prozent der verzeichneten Schulabgänger und Schulabgängerinnen des Jahres. Aufgrund günstiger Abbrecherquoten und hoher Übernahme- und Einmündungsquoten und des Ausbildungsengagements der beteiligten Unternehmen ist es auch ein erfolgreiches und effizientes Berufsbildungssystem.

Altbewerber/Benachteiligte/Ausbildungsfähigkeit

Die Beauftragten der Länder begrüßen die Anstrengungen der Partner des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland zum Abbau der weiterhin zu hohen Bestände an Altbewerbern mit verschiedenen Benachteiligungen. Sie weisen darauf hin, dass es in den meisten Ländern regionale Ausbildungsbündnisse gibt, die erheblich zu den bisher erreichten Erfolgen beigetragen haben.

Angesichts der zu erwartenden weiteren Entlastung am Ausbildungsmarkt müssen alle Maßnahmen, auch die zur Umsetzung der Leitlinien des „Innovationskreises Berufliche Bildung“ und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, kritisch darauf untersucht werden, ob diese tatsächlich benachteiligten Bewerbern zugutekommen oder ob sie Mitnahmeeffekte hervorrufen, die Unternehmen zur Reduzierung ihres Ausbildungsengagements anreizen. Insbesondere der geplante Ausbildungsbonus muss klar auf leistungsschwache Altbewerber mit individuellen personen- und eignungsbezogenen Vermittlungshemmnissen begrenzt werden, die ansonsten so gut wie keine Chance auf betriebliche Ausbildung haben. Die Zielgruppe muss unbedingt fokussiert werden auf Altbewerber, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen und bereits seit mehr als einem Jahr vergeblich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind und individuell benachteiligt sind. Vollzeitschulische Ausbildungsangebote sind für diese Bewerbergruppe nachrangig in Betracht zu ziehen. Insbesondere sind Unternehmen zu unterstützen, die sich auch in der Ausbildung Benachteiligter engagieren. Die dafür im Bereich der Sozialgesetzbücher (SGB II/III) bereitgestellten neuen Instrumente sollten dafür genutzt und gegebenenfalls so ausgebaut werden, dass Betriebe konkrete und leicht erreichbare Hilfestellungen erhalten.

Von besonderer Bedeutung sind die Anstrengungen der Länder und des Bundes zur Verbesserung der schulischen Leistungen, insbesondere zur Halbierung der Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ohne Abschluss. Die Anstrengungen zur Einführung größerer Anteile praktischen Lernens fußen letztlich auf den guten Erfahrungen mit dem dualen System. Hinzuweisen ist vor diesem Hintergrund auf die Möglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit zur Finanzierung von Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler.

Verbesserung der Datenbasis

Die Beauftragten der Länder begrüßen die Verbesserungen der Datenbasis in der Ausbildungsstatistik der Arbeitsagenturen. Dies betrifft insbesondere die verbesserten Verbleibsinformationen und die neue Definition der Altbewerber. Sie weisen auf die weiterhin vorhandenen Mängel bei der Erfassung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze und die stichtagsbezogenen Schwierigkeiten bei der Zuordnung abgeschlossener Ausbildungsverträge zum richtigen Ausbildungsjahr hin. Auch Mehrfachdurchläufe durch das Berufsbildungssystem werden nicht erfasst. Die Beauftragten der Länder betonen daher nochmals die Notwendigkeit des unverzüglichen Aufbaus einer integrierten Ausbildungsstatistik. Datenschutzrechtliche Hindernisse sind auszuräumen.

Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragen

Die Beauftragten der Länder begrüßen die im Berufsbildungsbericht dargestellten vielfältigen Initiativen zur Chancengleichheit, insbesondere zur Heranführung von jungen Frauen an gewerblich-technische Berufe mit überdurchschnittlichen Einkommenschancen. Sie weisen mit Besorgnis auf den hohen Anteil von Jungen und jungen Männern an den Schulabgängern ohne Abschluss und den Maßnahmen des Unterstützungssystems hin. Sie bitten alle Akteure, hierzu bei allen Maßnahmen auch geschlechtsspezifische Besonderheiten verstärkt zu beachten.

Weiterbildung

Die statistische Datenbasis in diesem Bereich und die Erfassung von Aktivitäten lassen weiterhin zu wünschen übrig. Die Beauftragten der Länder empfehlen in einem ersten Schritt, hier die bereits erfassten Daten der Weiterbildung (im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes [BBiG]/der Handwerksordnung [HwO], IAB-Betriebspanel, Berichtssystem Weiterbildung etc.), die Weiterbildung im Bereich der Sozial-

gesetzbücher sowie der staatlichen Fachschulen im Berufsbildungsbericht zusammenzuführen.

In einem zweiten Schritt sollten die Förderaktivitäten von Bund und Ländern regelmäßig erfasst und zusammengeführt und durch eine regelmäßige repräsentative Befragung von Bildungsanbietern und Hochschulen ergänzt werden.

Die Beauftragten der Länder weisen darauf hin, dass zur Bewertung der Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich auch informelle Lernformen (Erfahrungsaustausch, Workshops, Fachliteratur, E-Learning, Coaching u. a.) mit erfasst und bewertet werden sollten. Dies dürfte nur durch verbesserte Befragungen möglich sein. Es handelt sich dabei insbesondere bei erfahrenen Berufstätigen um besonders effiziente Lernformen, die nicht zugunsten besser erfassbarer formeller Lernformen zurückgedrängt werden sollten.

Die vielfältigen Ansätze zur Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte und zur Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen werden begrüßt. Die Beauftragten der Länder weisen darauf hin, dass diese Entwicklungen deutlich verstärkt werden müssen. Auch in Deutschland müssen Abschlüsse zu Anschlüssen werden.

Europäische Bildung

Die Beauftragten der Länder begrüßen die erheblichen Anstrengungen, um die nationalen Systeme der beruflichen Bildung und Hochschulbildung transparenter und durchlässiger zu machen. Die entsprechenden Instrumente (Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen, Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung) müssen unbedingt praxistauglich ausgestaltet werden. Sie sollten durch die Erarbeitung europaweit gültiger Kernberufe flankiert werden. Das duale System der beruflichen Bildung steht aufgrund seiner begrenzten Verbreitung und seiner wirtschaftlichen, sozialen und didaktischen Besonderheiten in Europa immer wieder in der Gefahr, nicht angemessen eingeordnet zu werden. Dies betrifft auch die Überlegungen zur Einführung internationaler Leistungsvergleiche (Berufsbildungs-PISA).

Die Beauftragten der Länder halten es für geboten, die europäischen Aktivitäten durch eine Verstärkung der Ausbildung im Ausland mit nach § 76 (3) BBiG abgestimmten Ausbildungsplänen zu flankieren. Nur so konkret kann Europa bei den Bürgern ankommen. Die bisher geringe Anzahl abgestimmter Ausbildungspläne weist darauf hin, dass die verbesserte Förderung im EU-Programm LEONARDO DA VINCI für eine wirkliche Verankerung betrieblicher Ausbildung nicht ausreicht. Die Beauftragten der Länder bitten daher alle Akteure, mit ihren jeweiligen Möglichkeiten zur Stärkung der Auslandsausbildung beizutragen.

Teil II – Informationen und Daten zur beruflichen Bildung – Berufsbildungsbericht 2008

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsangebot 2007

Zusammenfassung

Dargestellt werden die Entwicklungen des Ausbildungsstellenangebots und der Ausbildungsplatznachfrage unter Einbeziehung der aktuellen Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Nach wie vor beginnt ein großer Teil der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber bis zum Ende des Vermittlungsjahres am 30. September keine duale Berufsausbildung, sondern mündet in berufsvorbereitende Maßnahmen, in schulische Ausbildungsgänge, in Arbeit und in sonstige Alternativen ein; ein weiterer Teil wird „nach Vermittlungsvorschlag unbekannt“ verblieben gezählt. Es werden die Gründe hierfür untersucht und analysiert, wie viele Jugendliche trotz des alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch in eine duale Berufsausbildung aufrechterhalten.

Die Globalanalysen zum Ausbildungsstellenmarkt werden um eine Regionalanalyse der Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, des Ausbildungsstellenangebots, der Ausbildungsplatznachfrage und des regionalen Verhältnisses von Angebot und Nachfrage ergänzt.

Dem Bildungsverhalten von Jugendlichen wird unter einer Reihe von Aspekten nachgegangen. Zunächst werden das Ausmaß und die Determinanten der regionalen Mobilitätsbereitschaft von bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern untersucht. Chancen der Gruppe der Altbewerber und Altbewerberinnen beim Übergang in eine Ausbildung werden auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 analysiert. Die in den Jahren 2004 bis 2006 durchgeführten Schulabgängerbefragungen werden für verschiedene Personengruppen im Hinblick auf Wünsche und tatsächlichen Verbleib ausgewertet. Schließlich erfolgt auf der Grundlage einer 2006 durchgeführten BIBB-Befragung eine Analyse der Einflussfaktoren auf den Übergangsprozess in Berufsausbildung. Es handelt sich um eine Längsschnittstudie zu den individuellen Bildungswegen von Jugendlichen im Anschluss an allgemeinbildende Schulen.

Die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt werden durch den beachtlichen Einsatz staatlicher Unterstützungsmaßnahmen von Bund und Ländern bekämpft. Dargestellt werden die Programme JOBSTARTER und STARegio. Außerdem wird über Ergebnisse einer Teilnehmer- und Trägerbefragung im Ausbildungsplatzprogramm Ost berichtet und die aktuelle Ausgestaltung des Programms dargestellt.

Auf der Basis der demografischen und der Schulabgängerentwicklung und unter Berücksichtigung der Ausbildungsneigung wird eine Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrager für 2008 durchgeführt. Das ökonometrische Simulationsmodell PROSIMA bildet die Basis für eine Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots in 2008.

1.1 AUSBILDUNGSPLATZBILANZ 2007

Die Ausbildungsmarktentwicklung im Jahr 2007 im Überblick[1]

Wie bereits im vergangenen Jahr wurde auch im Berichtszeitraum 2006/2007 die Entwicklung auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes maßgeblich durch den allgemeinen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geprägt. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm von Oktober 2006 bis September 2007 bundesweit um 537.000 zu. Zuwächse (um jeweils 2 Prozent) gab es in den alten und in den neuen Ländern gleichermaßen (vgl. **Übersicht 1** mit differenzierten Angaben nach Ländern für die Jahre 2000 bis 2007)[2].

Infolge des Beschäftigungsplus stieg auch das von den Betrieben, Verwaltungen und Praxen bereitgestellte Ausbildungsplatzangebot. Zugleich wurde der Umfang der außerbetrieblichen Berufsausbildung ausgeweitet. Dies betraf insbesondere die SGB-geförderte Ausbildung für Jugendliche mit individuellen Benachteiligungen bzw. mit Behinderungen, in die im Berichtsjahr 2007 (1. Oktober 2006 bis 30. September 2007) gut 4.700 Personen mehr einmündeten als im Jahr zuvor. Zudem kam es noch zu weiteren Einmündungen im Rahmen des Nachvermittlungsgeschäfts nach Abschluss des Berichtsjahres. Nach vorläufigen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben im Kalenderjahr 2007 49.322 junge Menschen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 35,7 Prozent. Bezieht man die 19.710 Eintritte in Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III mit ein, so sind von Januar bis Dezember 2007 69.000 und damit 12.100 mehr Jugendliche als im Vorjahr in außerbetriebliche Ausbildung eingemündet. Das im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost bereitgestellte Angebot umfasste 20.200 gemeldete Berufsausbildungsstellen und lag damit etwas höher als im Vorjahr (19.000). Der Umfang der außerbetrieblichen Ausbildungsstel-

Übersicht 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftige[1], Absolventen/Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen[2] und bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen, welche die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen hatten, nach Ländern

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Veränderung 2007 zu 2000		Veränderung 2007 zu 2006	
									absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Ende September)												
Baden-Württemberg	3.862.423	3.897.772	3.884.872	3.808.614	3.785.836	3.761.698	3.801.941	3.869.400	6.977	0,2	67.459	1,8
Bayern	4.449.049	4.497.323	4.460.020	4.373.417	4.354.330	4.339.412	4.407.046	4.503.700	54.651	1,2	96.654	2,2
Berlin	1.155.000	1.138.977	1.110.970	1.078.316	1.054.693	1.025.738	1.042.074	1.070.800	–84.200	–7,3	28.726	2,8
Brandenburg	819.780	790.236	771.587	744.721	730.618	711.121	722.915	740.300	–79.480	–9,7	17.385	2,4
Bremen	287.918	289.867	287.451	282.370	279.041	273.886	277.298	284.400	–3.518	–1,2	7.102	2,6
Hamburg	774.388	782.178	772.593	756.352	752.292	750.318	767.188	787.900	13.512	1,7	20.712	2,7
Hessen	2.216.728	2.240.378	2.214.694	2.161.397	2.143.668	2.113.893	2.129.932	2.171.700	–45.028	–2,0	41.768	2,0
Meckl.-Vorpommern	595.516	572.243	554.009	534.869	516.784	511.951	512.160	522.600	–72.916	–12,2	10.440	2,0
Niedersachsen	2.480.184	2.463.031	2.443.161	2.404.584	2.377.107	2.341.639	2.367.438	2.408.700	–71.484	–2,9	41.262	1,7
Nordrhein-Westfalen	6.014.847	6.004.180	5.931.094	5.772.366	5.702.293	5.629.177	5.674.542	5.788.400	–226.447	–3,8	113.858	2,0
Rheinland-Pfalz	1.214.968	1.214.680	1.209.416	1.188.288	1.181.292	1.167.018	1.181.143	1.205.800	–9.168	–0,8	24.657	2,1
Saarland	363.714	363.523	357.921	352.068	349.951	343.579	346.716	351.100	–12.614	–3,5	4.384	1,3
Sachsen	1.542.279	1.487.689	1.450.481	1.418.426	1.393.698	1.353.617	1.373.784	1.402.400	–139.879	–9,1	28.616	2,1
Sachsen-Anhalt	844.693	824.710	799.715	771.807	757.195	737.391	738.138	746.600	–98.093	–11,6	8.462	1,1
Schleswig-Holstein	832.907	830.876	822.587	803.382	794.448	786.112	797.672	812.800	–20.107	–2,4	15.128	1,9
Thüringen	830.651	807.492	782.820	753.407	743.448	719.375	729.616	740.600	–90.051	–10,8	10.984	1,5
Alte Länder	**22.497.126**	**22.583.808**	**22.383.809**	**21.902.838**	**21.720.258**	**21.506.732**	**21.750.916**	**22.183.500**	**–313.626**	**–1,4**	**432.584**	**2,0**
Neue Länder und Berlin	**5.787.919**	**5.621.347**	**5.469.582**	**5.301.546**	**5.196.436**	**5.059.193**	**5.118.687**	**5.223.100**	**–564.819**	**–9,8**	**104.413**	**2,0**
Bundesgebiet[3]	**28.285.045**	**28.205.155**	**27.853.391**	**27.204.384**	**26.916.694**	**26.565.925**	**26.869.603**	**27.406.600**	**–878.445**	**–3,1**	**536.997**	**2,0**

[1] Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Vorläufige Zahlen für September 2007.

[2] Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht). Dadurch Abweichungen gegenüber sonstigen Veröffentlichungen. Bei den für 2007 genannten Zahlen handelt es sich um Schätzungen.

[3] Abweichungen in den Summen von "Alte Länder" und "Neue Länder und Berlin" zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.

---

1 Die Ausbildungsplatzbilanz 2007 bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007. Grundlagen für die Analysen sind die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.September, die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit und Sonderauswertungen unterschiedlicher Studien.

2 Trotz der Steigerung im Jahr 2007 blieb der Beschäftigungsumfang in den neuen Ländern und Berlin noch deutlich (-9,8 Prozent) hinter dem Wert des Jahres 2000 zurück, während der Abstand zum im Jahr 2000 erreichten Beschäftigungsstand in den alten Ländern wesentlich geringer (–1,4 Prozent) war.

noch Übersicht 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftige[1], Absolventen/Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen[2] und bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen, welche die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen hatten, nach Ländern

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Veränderung 2007 zu 2000		Veränderung 2007 zu 2006	
									absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen												
Baden-Württemberg	114.181	114.224	116.744	119.475	121.830	123.869	124.962	125.674	11.493	10,1	712	0,6
Bayern	130.748	133.464	133.196	134.345	136.694	136.214	139.917	140.724	9.976	7,6	807	0,6
Berlin	35.594	37.867	36.954	36.572	36.989	35.987	34.276	33.374	–2.220	–6,2	–902	–2,6
Brandenburg	37.300	37.258	36.480	35.644	36.300	34.681	33.974	33.135	–4.165	–11,2	–839	–2,5
Bremen	6.945	6.961	6.775	6.905	7.475	7.440	7.605	7.696	751	10,8	91	1,2
Hamburg	14.832	14.472	14.685	14.732	15.248	14.974	15.193	15.784	952	6,4	591	3,9
Hessen	61.045	60.297	58.867	59.567	62.358	61.562	65.178	67.164	6.119	10,0	1.986	3,0
Meckl.-Vorpommern	28.463	22.449	26.727	25.583	24.735	23.449	23.644	18.462	–10.001	–35,1	–5.182	–21,9
Niedersachsen	83.200	84.267	88.841	92.104	93.442	91.664	90.506	92.094	8.894	10,7	1.588	1,8
Nordrhein-Westfalen	190.935	192.202	190.398	195.404	202.296	207.653	212.653	217.828	26.893	14,1	5.175	2,4
Rheinland-Pfalz	44.091	43.713	44.383	45.564	45.899	46.526	46.816	48.078	3.987	9,0	1.262	2,7
Saarland	10.519	10.866	10.742	11.053	10.907	10.817	10.929	10.831	312	3,0	–98	–0,9
Sachsen	60.288	61.099	58.738	55.986	54.471	52.618	49.330	43.104	–17.184	–28,5	–6.226	–12,6
Sachsen-Anhalt	37.697	28.630	34.024	34.918	34.692	32.087	31.304	35.664	–2.033	–5,4	4.360	13,9
Schleswig-Holstein	27.314	27.839	28.740	29.052	30.628	30.902	32.341	32.765	5.451	20,0	424	1,3
Thüringen	35.596	35.176	32.703	32.902	31.417	28.836	28.138	23.809	–11.787	–33,1	–4.329	–15,4
Alte Länder	**683.810**	**688.305**	**693.371**	**708.201**	**726.777**	**731.621**	**746.100**	**758.638**	**74.828**	**10,9**	**12.538**	**1,7**
Neue Länder und Berlin	**234.938**	**222.479**	**225.626**	**221.605**	**218.604**	**207.658**	**200.666**	**187.548**	**–47.390**	**–20,2**	**–13.118**	**–6,5**
Bundesgebiet3	**918.748**	**910.784**	**918.997**	**929.806**	**945.381**	**939.279**	**946.766**	**946.186**	**27.438**	**3,0**	**–580**	**–0,1**

[1] Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Vorläufige Zahlen für September 2007.

[2] Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht). Dadurch Abweichungen gegenüber sonstigen Veröffentlichungen. Bei den für 2007 genannten Zahlen handelt es sich um Schätzungen.

[3] Abweichungen in den Summen von "Alte Länder" und "Neue Länder und Berlin" zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.

len, die im Rahmen von Länderprogrammen bereitgestellt und der Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum von Oktober 2006 bis September 2007 gemeldet wurden, erreichte gut 1.600 (2006: 900). Insgesamt wuchs das offiziell erfasste betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot im Berichtszeitraum 2006/2007 um +52.700 (+8,9 Prozent) auf nunmehr 644.300.

Was die Nachfragerseite des Ausbildungsmarktes betrifft, so blieb die Situation gegenüber dem Berichtszeitraum 2005/2006 bundesweit weitgehend unverändert. Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen stagnierte auf hohem Niveau (2007: 946.200, 2006: 946.800)[3], ebenso der Umfang der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten Bewerber und Bewerberinnen, welche die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen hatten (sogenannte Altbewerber/Altbewerberinnen; 2007: 384.900, 2006: 385.100)[4]. Allerdings verbargen sich hinter den bundesweit kaum veränderten Zahlen gegensätzliche Trends. Denn in den neuen Ländern und in Berlin sanken die Zahlen der Schulabsolventen und -absolventinnen (–13.100 bzw. –6,5 Prozent) und der Altbewerber und Altbewerberinnen (–6.200 bzw. –5,7 Prozent) bereits deutlich, während in den alten Ländern sowohl der Umfang der Schulabgänger und Schulabgängerinnen (+12.500 bzw. +1,7 Prozent) als auch die Zahl der Altbewerber und Altbewerberinnen (+6.000 bzw. +2,2 Prozent) weiter zunahmen.

Starker Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

Die positive Beschäftigungsentwicklung, die damit verbundene deutliche Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots, die Ausweitung außerbetrieblicher Angebote für Benachteiligte und die weiterhin hohe Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen im dualen System führten dazu, dass 2007 ein beträchtlicher Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erzielt werden konnte (vgl. **Übersicht 2**). Mit 625.900 neu abgeschlossenen Verträgen zum Zählstichtag 30.09.2007 wurden 49.800 bzw. +8,6 Prozent Abschlüsse mehr registriert als bei der BIBB-Erhebung zum 30.09.2006; damit wurde der zweithöchste Wert seit der Wiedervereinigung erreicht. Höher fiel die Zahl der

3 Vgl. zur Entwicklung der Schulabsolventenzahlen auch Teil II, Kap. 1.4.
4 Vgl. zur quantitativen Entwicklung der Gruppe der Altbewerber und ihrer Übergangschancen in Berufsausbildung auch Teil II, Kapitel 1.2.2.

noch Übersicht 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftige[1], Absolventen/Absolventinnen aus allgemein bildenden Schulen[2] und bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen, welche die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verlassen hatten, nach Ländern

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Veränderung 2007 zu 2000		Veränderung 2007 zu 2006	
									absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerber/Bewerberinnen, die die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verließen												
Baden-Württemberg	114.181	114.224	116.744	119.475	121.830	123.869	124.962	125.674	11.493	10,1	712	0,6
Bayern	130.748	133.464	133.196	134.345	136.694	136.214	139.917	140.724	9.976	7,6	807	0,6
Berlin	35.594	37.867	36.954	36.572	36.989	35.987	34.276	33.374	–2.220	–6,2	–902	–2,6
Brandenburg	37.300	37.258	36.480	35.644	36.300	34.681	33.974	33.135	–4.165	–11,2	–839	–2,5
Bremen	6.945	6.961	6.775	6.905	7.475	7.440	7.605	7.696	751	10,8	91	1,2
Hamburg	14.832	14.472	14.685	14.732	15.248	14.974	15.193	15.784	952	6,4	591	3,9
Hessen	61.045	60.297	58.867	59.567	62.358	61.562	65.178	67.164	6.119	10,0	1.986	3,0
Meckl.-Vorpommern	28.463	22.449	26.727	25.583	24.735	23.449	23.644	18.462	-10.001	-35,1	-5.182	-21,9
Niedersachsen	83.200	84.267	88.841	92.104	93.442	91.664	90.506	92.094	8.894	10,7	1.588	1,8
Nordrhein-Westfalen	190.935	192.202	190.398	195.404	202.296	207.653	212.653	217.828	26.893	14,1	5.175	2,4
Rheinland-Pfalz	44.091	43.713	44.383	45.564	45.899	46.526	46.816	48.078	3.987	9,0	1.262	2,7
Saarland	10.519	10.866	10.742	11.053	10.907	10.817	10.929	10.831	312	3,0	–98	–0,9
Sachsen	60.288	61.099	58.738	55.986	54.471	52.618	49.330	43.104	–17.184	–28,5	–6.226	–12,6
Sachsen-Anhalt	37.697	28.630	34.024	34.918	34.692	32.087	31.304	35.664	–2.033	–5,4	4.360	13,9
Schleswig-Holstein	27.314	27.839	28.740	29.052	30.628	30.902	32.341	32.765	5.451	20,0	424	1,3
Thüringen	35.596	35.176	32.703	32.902	31.417	28.836	28.138	23.809	–11.787	–33,1	–4.329	–15,4
Alte Länder	**683.810**	**688.305**	**693.371**	**708.201**	**726.777**	**731.621**	**746.100**	**758.638**	**74.828**	**10,9**	**12.538**	**1,7**
Neue Länder und Berlin	**234.938**	**222.479**	**225.626**	**221.605**	**218.604**	**207.658**	**200.666**	**187.548**	**–47.390**	**–20,2**	**–13.118**	**–6,5**
Bundesgebiet[3]	**918.748**	**910.784**	**918.997**	**929.806**	**945.381**	**939.279**	**946.766**	**946.186**	**27.438**	**3,0**	**–580**	**–0,1**

[1] Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Vorläufige Zahlen für September 2007.

[2] Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht). Dadurch Abweichungen gegenüber sonstigen Veröffentlichungen. Bei den für 2007 genannten Zahlen handelt es sich um Schätzungen.

[3] Abweichungen in den Summen von "Alte Länder" und "Neue Länder und Berlin" zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit (BA), Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Neuabschlüsse nur im Jahr 1999 (631.000) aus. In den alten Ländern wurde bei einer Steigerung von +48.600 bzw. 10,7 Prozent auf nunmehr 500.800 Neuabschlüsse erstmalig wieder seit Anfang der 90er-Jahre die Halbe-Million-Grenze überschritten. In den neuen Ländern und Berlin fiel der Zuwachs mit +1.200 bzw. +0,9 Prozent dagegen relativ moderat aus.[5] Angesichts sinkender Schulabsolventen- und Altbewerberzahlen mündeten die Jugendlichen in den neuen Ländern insgesamt jedoch nicht seltener in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle ein als ihre Altersgenossen in den alten Ländern. Wie bereits im Vorjahreszeitraum wurden auch von Oktober 2006 bis September 2007 vor allem in den großen Zuständigkeitsbereichen[6] Industrie und Handel sowie Handwerk deutlich mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen. Industrie und Handel vermeldeten ein bundesweites Plus von

5 Die Erhebung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wird jährlich in Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durchgeführt. Berücksichtigt werden alle Ausbildungsverträge, die zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September des laufenden Jahres neu abgeschlossen und nicht vorzeitig wieder gelöst wurden. Die Meldungen über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werden bis Ende November von den zuständigen Stellen an das BIBB übermittelt. Die Vertragszahlen werden differenziert für Einzelberufe auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben. Anschlussverträge werden hierbei gesondert erfasst. Sie werden im Gegensatz zur Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) nicht zu der Gesamtsumme der Neuabschlüsse hinzugerechnet, da die Anschlussverträge in der Regel eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten unterschreiten. Die Daten der Erhebung zum 30. September können mit den Ende September von der Bundesagentur für Arbeit (BA) bilanzierten Ergebnissen ihrer Vermittlungsstatistik verbunden werden.

6 Die Rede ist deshalb von „Zuständigkeitsbereichen“, weil die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. So sind z. B. in den Ländern Schleswig-Holstein und Hessen die Industrie- und Handelskammern auch die zuständige Stelle für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft, und eine klare Aufteilung nach Ausbildungsbereichen ist nicht immer möglich. Zudem fallen Ausbildungsverträge, die der öffentliche Dienst oder die Freien Berufe in den Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließen, nicht in ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern werden von Industrie, Handel oder Handwerk mitgezählt. Nach Schätzungen dürfte die tatsächliche Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes in anerkannten Ausbildungsberufen etwa doppelt so hoch ausfallen wie in den Berufen, für die er selbst zuständig ist.

30.500 bzw. +9,1 Prozent Neuabschlüssen und registrierten damit insgesamt 367.500 neue Ausbildungsverträge. Dies waren so viele wie noch nie seit 1992. Das Handwerk erreichte einen Zuwachs von +17.100 bzw. +10,5 Prozent. Es trug bundesweit 179.700 neue Ausbildungsverträge ein, damit wurde etwa wieder das Niveau von 2001/2002 erreicht. Bei den zuständigen Stellen für den öffentlichen Dienst wurden 13.400 Ausbildungsverträge registriert; das entsprach einem Rückgang um knapp 700 Verträge (–4,8 Prozent).[7] Die zuständigen Stellen für die Landwirtschaft meldeten 15.900 Ausbildungsverträge (knapp 100 bzw. +0,6 Prozent mehr als im Vorjahr). Die Freien Berufe verzeichneten erstmals seit 2001 wieder ein Plus: 44.600 Ausbildungsverträge bedeuteten gegenüber 2006 eine Steigerung um +2.400 bzw. +5,8 Prozent. Im Bereich Hauswirtschaft wurde bei insgesamt 4.500 Ausbildungsverträgen ebenfalls ein Zuwachs erzielt; dieser lag bei +3,6 Prozent bzw. rund 150. Im kleinsten Zuständigkeitsbereich, der Seeschifffahrt, wurden insgesamt knapp 400 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, rund 100 Verträge bzw. +34,3 Prozent mehr als 2006 (vgl. **Tabellen 2** und **3**).

Auch im Jahr 2007 lag die relative Vertragsentwicklung in den Ausbildungsberufen mit regulär zweijähriger Laufzeit über dem Durchschnitt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Neuabschlüsse um +16,1 Prozent (+7.510) auf nunmehr 54.000. Gegenüber 2004 (als im Rahmen der BIBB-Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erstmalig Daten auf der Ebene von Einzelberufen vorlagen), ist sogar eine Steigerung um +49,9 Prozent zu verzeichnen (vgl. **Schaubild 5**). Die Vertragszahl der Berufe mit regulär dreijähriger, dreieinhalbjähriger und sonstiger Laufzeit nahm 2007 um knapp +8,0 Prozent (+42.300) zu und erreichte 571.900. Die relative Steigerung gegenüber 2004 fiel bei einem Plus von 6,5 Prozent moderater als bei den „zweijährigen Berufen“ aus.

Zum 1. August 2007 traten die Ausbildungsordnungen für vier neue Berufe in Kraft, in denen zum 30. September 2007 insgesamt 276 Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden (Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten: zehn Verträge, Holz- und Bautenschützer/Bautenschützerin: 30, Mathematisch-technische Software-Entwickler/Mathematisch-technische Software-Entwicklerin: 141[8]; Sportfachmann/Sportfachfrau: 95 Verträge). In den vier neuen Berufen des Jahres 2006 wurden im zweiten Jahr nach ihrer Zulassung insgesamt 2.704 neue Verträge registriert, 875 bzw. 47,9 Prozent mehr als ein Jahr zuvor (Fachangestellter/Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung: 79 bzw. +30 gegenüber 2006, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice: 688 bzw. +318, Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing: 1.272 bzw. +315; Servicefachkraft für Dialogmarketing: 665 bzw. +212).

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Stichtag: 30. September) nach Ländern

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Veränderung 2007 zu 2000		Veränderung 2007 zu 2006	
									absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Baden-Württemberg	77.290	77.066	72.582	70.804	73.277	71.854	73.991	81.216	3.926	5,1	7.225	9,8
Bayern	98.295	101.222	95.315	91.925	93.396	90.220	93.005	102.204	3.909	4,0	9.199	9,9
Berlin	23.084	21.689	20.192	19.152	20.534	19.639	20.799	21.561	–1.523	–6,6	762	3,7
Brandenburg	19.897	18.826	18.576	18.492	17.919	16.415	19.573	18.489	–1.408	–7,1	–1.084	–5,5
Bremen	6.146	5.983	5.534	5.303	5.758	5.644	5.900	6.292	146	2,4	392	6,6
Hamburg	12.580	13.028	12.215	11.914	12.470	12.406	13.210	14.233	1.653	13,1	1.023	7,7
Hessen	42.074	42.147	38.362	37.812	38.727	37.662	39.426	43.378	1.304	3,1	3.952	10,0
Mecklenburg-Vorpommern	18.338	17.620	16.722	16.665	16.025	15.784	15.306	16.085	–2.253	–12,3	779	5,1
Niedersachsen	57.927	56.674	53.364	52.058	53.826	51.530	54.277	58.839	912	1,6	4.562	8,4
Nordrhein-Westfalen	128.640	126.069	115.513	111.046	115.987	111.190	115.671	132.032	3.392	2,6	16.361	14,1
Rheinland-Pfalz	30.811	29.943	27.514	26.938	27.920	26.445	28.037	31.844	1.033	3,4	3.807	13,6
Saarland	9.252	8.839	8.356	8.178	8.201	8.177	8.359	8.919	–333	–3,6	560	6,7
Sachsen	34.749	33.362	31.125	30.665	30.615	28.862	31.463	32.007	–2.742	–7,9	544	1,7
Sachsen-Anhalt	21.459	21.767	19.257	19.133	20.328	17.748	17.904	19.110	–2.349	–10,9	1.206	6,7
Schleswig-Holstein	20.067	19.212	18.671	18.769	19.314	19.034	20.339	21.859	1.792	8,9	1.520	7,5
Thüringen	21.084	20.789	19.025	18.780	18.683	17.570	18.893	17.846	–3.238	–15,4	–1.047	–5,5
Alte Länder	**483.082**	**480.183**	**447.426**	**434.747**	**448.876**	**434.162**	**452.215**	**500.816**	**17.734**	**3,7**	**48.601**	**10,7**
Neue Länder und Berlin	**138.611**	**134.053**	**124.897**	**122.887**	**124.104**	**116.018**	**123.938**	**125.098**	**–13.513**	**–9,7**	**1.160**	**0,9**
Bundesgebiet	**621.693**	**614.236**	**572.323**	**557.634**	**572.980**	**550.180**	**576.153**	**625.914**	**4.221**	**0,7**	**49.761**	**8,6**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

7 Die Entwicklung in den Berufen des öffentlichen Dienstes ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Ausbildungsstellenangebote in den Berufen „Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung“ und „Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte“ dem erwarteten Personalbedarf angepasst wurden.

8 Der neue Beruf „Mathematisch-technischer Software-Entwickler/Mathematisch-technische Software-Entwicklerin“ ersetzt den bis zum 31.07.2007 gültigen Ausbildungsberuf „Mathematisch-technischer Assistent/Mathematisch-technische Assistentin“. Im zuletzt genannten Beruf wurden bei der Erhebung zum 30. September 2006 noch 108 Ausbildungsverträge registriert.

Schaubild 5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungszeit und in den sonstigen Berufen (2004 = 100)



Quelle: Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Versorgungsgrad der Jugendlichen

Durch den beträchtlichen Vertragszuwachs im Jahr 2007 verbesserte sich wieder die Versorgungssituation der Jugendlichen. Langfristige Erfahrungen im Zusammenhang mit der Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage legen als Faustregel nahe, dass eine ausreichende Versorgung ungefähr dann erreicht wird, wenn das rechnerische Verhältnis zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der aktuellen Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen über die Jahre hinweg mindestens 66 Prozent beträgt. Im Jahr 2007 wurde diese „Zielmarke“ mit einer Quote von 66,2 Prozent erstmalig seit 2001 wieder erreicht. Dies gilt sowohl für die alten Länder (66,0 Prozent) als auch für die neuen Länder (66,7 Prozent).[9] Da jedoch die Quoten in den Jahren zuvor deutlich unter der Zweidrittelmarke lagen (2002: 62,3 Prozent, 2003: 60,0 Prozent, 2004: 60,8 Prozent, 2005: 58,5 Prozent, 2006: 60,9 Prozent) und infolgedessen die Zahl der Altbewerber und Altbewerberinnen stetig gewachsen war, konnte im Jahr 2007 gleichwohl noch keine ausreichende Versorgung sichergestellt werden.

Für 111.600 (15 Prozent) der bei der BA registrierten 734.300 Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen liefen die Vermittlungsbemühungen auch Ende September 2007 noch weiter (vgl. **Übersicht 3** mit nach Ländern differenzierten Ergebnissen der Ausbildungsmarktstatistik der BA).[10]

9 Faktisch fällt die Quote für die neuen Länder sogar noch etwas höher aus, da die neuen Ausbildungsverträge der Ausbildungsauspendler in die alten Länder aufgrund der betriebsortbezogenen Zählweise der Neuabschlüsse der Bilanz der alten Länder zugeschlagen werden.

10 Siehe zum Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die nicht in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten, auch Teil II, Kapitel 1.1.3.

Von diesen weitersuchenden Bewerbern und Bewerberinnen hatten allerdings 82.500 bereits eine zwischenzeitliche Alternative gefunden (sogenannte „Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative“), während 29.100 noch komplett „unversorgt“ waren.[11] Lässt man von den 82.500 Bewerbern und Bewerberinnen mit Alternative jene 12.100 Personen außer Acht, die aus einer bereits laufenden Ausbildung nach einer anderen Berufsausbildungsstelle suchten, so gab es Ende September 2007 insgesamt 99.500 Bewerber und Bewerberinnen, die sich nicht in einer Berufsausbildungsstelle befanden und auch noch zu diesem Zeitpunkt weitervermittelt werden wollten.[12]

11 Vgl. zur Struktur der Gruppe der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen auch Teil II, Kapitel 1.1.2.

12 Im Rahmen des Nationalen Ausbildungspaktes sollen insbesondere unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen im Zuge der jährlichen Nachvermittlungsaktion noch Ausbildungsplätze, berufsvorbereitende Maßnahmen, Einstiegsqualifizierungen und andere Alternativen angeboten werden. So wurden von Oktober 2007 bis Dezember 2007 34.400 Stellen für eine Einstiegsqualifizierung gemeldet, von denen Ende des Kalenderjahres noch 20.400 unbesetzt waren. Von den 29.100 unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen aus dem vergangenen Berichtsjahr 2006/2007 mündeten bis Ende des Kalenderjahres 2007 2.600 (8,9 Prozent) in eine Berufsausbildungsstelle. Für weitere 7.200 Bewerber und Bewerberinnen (24,8 Prozent) konnten die Vermittlungsbemühungen ebenfalls eingestellt werden. Davon hatten 2.300 eine Alternative gefunden (darunter in knapp 200 Fällen eine Einstiegsqualifizierung) und wünschten deshalb keine Vermittlung mehr. Die restlichen 4.900 hatten ohne nähere Verbleibsangabe auf weitere Vermittlungsbemühungen verzichtet. Für 19.300 Bewerber und Bewerberinnen (66,3 Prozent) liefen die Vermittlungsbemühungen im Dezember 2007 noch weiter. Von ihnen hatten aber bereits 6.500 zumindest eine Alternative gefunden (darunter in 1.800 Fällen eine Einstiegsqualifizierung), während 12.800 weiterhin (komplett) unversorgt waren (vgl. BA: Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt. „Nationaler Ausbildungspakt“. Dezember 2007. Nürnberg, 2007). Der Ausbildungsmarkt des Nachvermittlungsgeschäfts wurde jedoch nicht allein von den 29.100

Übersicht 3: Eckdaten des Ausbildungsmarktes zum Abschluss des Berichtsjahres Ende September 2007

		Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit														
	BIBB-Erhebung zum 30.09.: Neue Ausbildungsverträge	gemeldete Stellen insgesamt	darunter:			gemeldete Bewerber/Bewerberinnen	darunter:									
			gemeldete betriebliche Stellen	gemeldete außerbetriebliche Stellen	Ende Sept. noch unbesetzte Stellen		mit Ende September abgeschlossenem Vermittlungsauftrag						mit weiterlaufendem Vermittlungsauftrag			
							bei Einmündung in Berufsausbildungsstelle	darunter:		andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen	darunter:		bei Verbleib in einer bekannten Alternative	darunter:		weder in Ausbildung noch in Alternative („unversorgt“)
								nicht geförderte Ausbildungsstelle	geförderte Ausbildungsstelle		in bekannten Alternativen	ohne nähere Verbleibsangabe		Fortsetzung nicht geförderter Ausbildung	Fortsetzung geförderter Ausbildung	
Land	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6	Spalte 7	Spalte 8	Spalte 9	Spalte 10	Spalte 11	Spalte 12	Spalte 13	Spalte 14	Spalte 15	Spalte 16
Baden-Württemberg	81.216	67.717	60.562	7.155	2.281	83.405	34.447	30.594	3.853	37.216	21.059	16.157	10.362	221	784	1.380
Bayern	102.204	80.937	76.470	4.467	5.712	108.129	54.174	49.999	4.175	36.983	20.225	16.758	13.967	549	1.776	3.005
Berlin	21.561	19.975	10.663	9.312	399	35.435	10.026	8.000	2.026	19.203	7.551	11.652	2.605	177	476	3.601
Brandenburg	18.489	18.784	8.626	10.158	290	31.449	15.244	12.647	2.597	12.596	6.586	6.010	2.257	233	892	1.352
Bremen	6.292	5.441	4.877	564	98	7.487	2.562	2.215	347	3.433	1.720	1.713	1.086	27	73	406
Hamburg	14.233	10.101	9.168	933	295	9.601	3.122	2.616	506	4.936	1.667	3.269	891	26	56	652
Hessen	43.378	33.192	29.067	4.125	1.496	50.077	18.711	16.124	2.587	21.366	10.859	10.507	7.648	292	867	2.352
Mecklenburg-Vorpommern	16.085	17.506	10.712	6.794	486	21.122	12.668	9.910	2.758	6.803	3.905	2.898	944	55	150	707
Niedersachsen	58.839	47.320	42.915	4.405	1.317	68.951	26.294	23.522	2.772	30.479	15.684	14.795	9.815	197	490	2.363
Nordrhein-Westfalen	132.032	104.499	91.217	13.282	2.978	154.582	58.762	51.078	7.684	69.041	34.294	34.747	19.444	540	1.463	7.335
Rheinland-Pfalz	31.844	24.181	21.261	2.920	804	37.801	15.735	13.435	2.300	16.271	8.604	7.667	3.850	111	349	1.945
Saarland	8.919	6.963	6.133	830	187	7.974	3.309	2.934	375	3.673	2.212	1.461	865	59	42	127
Sachsen	32.007	30.891	16.716	14.175	743	47.777	25.573	20.596	4.977	16.934	9.711	7.223	3.389	350	802	1.881
Sachsen-Anhalt	19.110	16.208	9.492	6.716	166	25.872	16.048	13.303	2.745	8.034	4.698	3.336	1.363	111	238	427
Schleswig-Holstein	21.859	15.738	14.093	1.645	785	19.535	8.387	7.467	920	7.764	3.874	3.890	2.403	93	262	981
Thüringen	17.846	16.840	10.941	5.899	254	24.891	14.665	11.831	2.834	8.082	4.815	3.267	1.561	98	220	583
Alte Länder	**500.816**	**396.089**	**355.763**	**40.326**	**15.953**	**547.542**	**225.503**	**199.984**	**25.519**	**231.162**	**120.198**	**110.964**	**70.331**	**2.115**	**6.162**	**20.546**
Neue Länder und Berlin	**125.098**	**120.204**	**67.150**	**53.054**	**2.338**	**186.546**	**94.224**	**76.287**	**17.937**	**71.652**	**37.266**	**34.386**	**12.119**	**1.024**	**2.778**	**8.551**
Bundesgebiet	**625.914**	**516.293**	**422.913**	**93.380**	**18.291**	**734.088**	**319.727**	**276.271**	**43.456**	**302.814**	**157.464**	**145.350**	**82.450**	**3.139**	**8.940**	**29.097**

Hinweis: Die Angaben zu den alten und neuen Ländern bzw. zum Bundesgebiet entsprechen den Summen der entsprechenden Länderangaben. Dadurch ergeben sich leichte Abweichungen zu sonstigen Darstellungen, in denen neben den Länderangaben auch Stellen- bzw. Bewerbermeldungen berücksichtigt wurden, die regional nicht eindeutig zugeordnet werden konnten.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik zum Abschluss des Berichtsjahres 2006/2007, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Legt man die Einmündungsstatistik der Arbeitsagenturen zugrunde (die auf den dort registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen fußt), so wird deutlich, dass die Vermittlung in ungeförderte Berufsausbildung gerade in jenen Regionen besonders schwierig war, in denen die Zahl der Altbewerber und Altbewerberinnen überproportional hoch ausfiel.[13] Da Altbewerber und Altbewerberinnen im Lebensalter bereits fortgeschritten sind, ergab sich ein ähnlich negativer Zusammenhang zwischen der Einmündungsquote und dem Anteil von Bewerbern und Bewerberinnen, die bereits 20 Jahre oder älter sind. Doch korrelierten auch hohe Anteile von Bewerbern und Bewerberinnen ausländischer Staatsangehörigkeit negativ mit dem Vermittlungserfolg. Neben den Zusammenhängen mit personenbezogenen Merkmalen ließen sich zugleich deutliche Abhängigkeiten der Einmündungsquoten von der regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktlage und dem Verstädterungsgrad nachweisen. In den Großstädten und Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosenquote bzw. mit einer unterdurchschnittlichen Zahl von betrieblichen Ausbildungsangeboten[14] war die Vermittlung der dort gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen in betriebliche Berufsausbildung erschwert.

Die Zahl der mit jungen Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge wuchs 2007 um 20.000 bzw. +8,4 Prozent auf nunmehr 258.900. Der relative Zuwachs fiel damit in etwa so hoch aus wie bei den jungen Männern, mit denen 2007 367.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden (+29.700 bzw. +8,8 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2002 (damals wurden erstmalig im Rahmen der BIBB-Erhebung geschlechtsspezifische Informationen erhoben) verlief die Vertragsentwicklung bei den jungen Frauen allerdings weniger günstig als bei den jungen Männern (vgl. **Schaubild 6**).

Deshalb sank der relative Anteil der mit jungen Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2002 bis 2007 um zwei Prozentpunkte (von 43,4 Prozent auf nunmehr 41,4 Prozent). Ein gewichtiger Versorgungsnachteil für junge Frauen besteht in der sehr starken Ausrichtung ihrer Berufsorientierung auf die Dienstleistungsberufe.[15] Hier fanden sich 2007 85,5 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger. Nur 9,5 Prozent begannen ihre Ausbildung in einem Fertigungsberuf. Die Verteilung bei den männlichen Ausbildungsanfängern war ausgeglichener: Von ihnen erlernten 61,0 Prozent einen Fertigungs- und 32,2 Prozent einen Dienstleistungsberuf. Da die Dienstleistungsberufe infolge der starken Konzentration der Vermittlungswünsche der jungen Frauen auf diese Berufe[16] überdurchschnittlich stark umworben werden, war hier die Konkurrenz- und Auslesesituation besonders groß. Dies ist eine der Ursachen dafür, dass weibliche Ausbildungsstellenbewerber trotz ihrer im Schnitt wesentlich besseren schulischen Vorbildung insgesamt seltener in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten als ihre männlichen Altersgenossen.[17]

In den Berufen mit regulär zweijähriger Laufzeit gibt es überdurchschnittlich viele Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen mit Hauptschulabschluss. Die positive Vertragsentwicklung in diesen Berufen dürfte deshalb dazu beigetragen haben, dass sich 2007 auch die Zahl der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen mit Hauptschulabschluss wieder erhöhte. Im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September wird jedoch nicht erfasst, mit welcher schulischen Vorbildung die Jugendlichen ihren Ausbildungsvertrag abgeschlossen hatten. Allerdings ist es behelfsweise möglich, die von Hauptschulabsolventen und -absolventinnen stark besetzten und für sie typischen Berufe zu identifizieren und die Vertragsentwicklung in diesen Berufen mit der Entwicklung in jenen Ausbildungsberufen zu vergleichen, die besonders oft von Jugendlichen mit mittlerem Abschluss oder mit Studienberechtigung besetzt werden.[18] Demnach stieg die Zahl der neu abgeschlos-

---

Bewerbern und Bewerberinnen bestimmt, die Ende September zu den „Unversorgten" gezählt wurden. So registrierte die BA bis Ende des Kalenderjahres noch neue Bewerber- und Stellenmeldungen für das bereits begonnene Ausbildungsjahr. Bei den Jugendlichen handelte es sich oft um Ausbildungsanfänger/Ausbildungsanfängerinnen, deren Ausbildungsverträge wieder gelöst wurden. Dies war auch ein Grund für nachträgliche Stellenmeldungen, welche aber auch daraus resultierten, dass Jugendliche ihre vertraglich vereinbarte Ausbildung erst gar nicht angetreten hatten. Von den Bewerbern und Bewerberinnen mit Ausbildungswunsch für das bereits begonnene Lehrjahr waren im Dezember 14.000 noch (komplett) unversorgt , während von den nachträglich gemeldeten Berufsausbildungsstellen 4.600 Ende des Jahres noch unbesetzt waren (vgl. Pressemitteilung Nr. 1/2008 der BA vom 04. Januar 2008).
Für das Marktgeschehen des Nachvermittlungsgeschäfts waren zudem jene 82.500 Bewerber und Bewerberinnen des Jahres 2006/2007 von Bedeutung, die bis Ende September 2007 in einer Alternative verblieben waren, aber weitervermittelt werden wollten.

13 Vgl. dazu auch Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Krekel, Elisabeth M.: Deutliche Fortschritte in 2007 beim Abbau des Ausbildungsplatzmangels. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Bonn, 2007, Seite 17f. Der Bericht ist abrufbar unter: http://www.bibb.de/de/31319.htm . Die Zusammenhangsanalyse fußt auf den Vermittlungsergebnissen in den 141 Arbeitsagenturbezirken der alten Länder.

14 Definiert als rechnerische Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote je 100 Ausbildungsplatznachfrager. Dabei setzt sich die Zahl der Nachfrager aus der Zahl der Jugendlichen mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern zusammen, die sich Ende September nicht in einer Berufsausbildung befanden und weitervermittelt werden wollten.

15 Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 2.2.2.

16 Wie die Ausbildungsmarktstatistik der BA zeigt, waren bereits die Vermittlungswünsche der dort gemeldeten weiblichen Bewerber fast ausschließlich auf die Dienstleistungsberufe ausgerichtet. 82,9 Prozent der im Jahr 2007 registrierten (ersten) Vermittlungswünsche bezogen sich auf diese Berufsgruppe, nur 10,9 Prozent auf die Fertigungsberufe (zum Vergleich: 34,8 Prozent der männlichen Bewerber gaben als ersten Vermittlungswunsch einen Dienstleistungsberuf an, 59,7 Prozent einen Fertigungsberuf).

17 Von den 339.800 im Jahr 2007 bei der BA gemeldeten weiblichen Ausbildungsstellenbewerbern verfügten 46,7 Prozent über einen mittleren Abschluss (männliche Bewerber: 40,5 Prozent) und 17,0 Prozent über eine Studienberechtigung (männliche Bewerber: 11,8 Prozent). Gleichwohl mündeten lediglich 42,4 Prozent der weiblichen, aber 44,5 Prozent der männlichen Bewerber in eine Berufsausbildungsstelle ein.

18 Die Definition dieser „typischen" Berufe erfolgte über die Ausbil-

Schaubild 6: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Geschlecht (2002 = 100)



Quelle: Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

senen Ausbildungsverträge in den für Hauptschulabsolventen und -absolventinnen typischen Berufen[19] besonders deutlich (um +16.500 bzw. +13,0 Prozent). Der Zuwachs übertraf die Steigerungsrate in den für einen mittleren Abschluss typischen Berufen[20] (+14.300 bzw. +8,0 Prozent) ebenso wie das Plus bei den abituriententypischen Berufen[21] (+ 5.500 bzw. +7,6 Prozent). Auch wenn ein solcher Vergleich keine eindeutigen Schlüsse zur quantitativen Entwicklung der neu eingestellten Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss zulässt, so ist er gleichwohl ein gewichtiges Indiz dafür, dass die positive Entwicklung in 2007 mit aller Wahrscheinlichkeit nicht zu Lasten der Jugendlichen mit einer schulischen Allgemeinbildung unterhalb des mittleren Abschlusses ging.

Dafür spricht auch die günstige Ausbildungsplatzentwicklung in den Fertigungsberufen, in denen Jugendliche mit Hauptschulabschluss überdurchschnittlich oft vertreten sind. In den Fertigungsberufen wurden 2007 rund 22.900 Ausbildungsverträge mehr als im Vorjahr abgeschlossen, dies entspricht einer relativen Steigerung von 10,1 Prozent. Der Zuwachs in den Dienstleistungsberufen betrug knapp +26.000, +8,3 Prozent mehr als 2006. In den technischen Berufen lag sie bei rund 700 bzw. +8,5 Prozent. Betrachtet man allerdings die berufsstrukturelle Angebotsentwicklung seit 1994, so wird deutlich, dass das duale Berufsbildungssystem inzwischen stark von den Dienstleistungsberufen dominiert wird. In den Dienstleistungsberufen wurden 2007 gut 96.700 Ausbildungs-

---

dungsstatistik des Statistischen Bundesamtes mit Stichtag 31. Dezember 2006. Identifiziert und in den hier beschriebenen Vergleich einbezogen wurden jene stark besetzten Berufe (mehr als 1.000 Ausbildungsanfänger), in denen Jugendliche mit einem bestimmten Schulabschlussniveau eine deutliche Mehrheit stellten (siehe dazu nachfolgende Fußnoten).

19 Zu den für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss typischen Berufen (einschließlich möglicher Vorgängerberufe) zählten die Ausbildungsberufe: Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Ausbaufacharbeiter/-in, Bäcker/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, Dachdecker/-in, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachlagerist/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Fahrzeuglackierer/-in, Fleischer/-in, Fliesen-, Platten und Mosaikleger/-in, Friseur/-in, Gebäudereiniger/-in, Hauswirtschafter/-in, Hochbaufacharbeiter/-in, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in, Konditor/-in, Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Maurer/-in, Metallbauer/-in, Straßenbauer/-in, Teilezurichter/-in, Tiefbaufacharbeiter/-in und Verkäufer/-in.

20 Hierunter fielen die Berufe Anlagenmechaniker/-in, Augenoptiker/-in, Automobilkaufmann/-frau, Bauzeichner/-in, Bürokaufmann/-frau, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in, Drucker/-in, Elektroniker/-in, Fachangestellte/-r für Arbeitsförderung, Fachangestellte/-r für Bürokommunikation, Fertigungsmechaniker/-in, Industriemechaniker/-in, Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Konstruktionsmechaniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Mechatroniker/-in, Medizinischer Fachangestellte/-r, Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellte/-r, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r, Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Technische/-r Zeichner/-in, Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik, Verwaltungsfachangestellte/-r, Werkzeugmechaniker/-in, Zahnmedizinischer Fachangestellte/-r, Zahntechniker/-in, Zerspanungsmechaniker/-in.

21 Dazu gehörten die Ausbildungsberufe Bankkaufmann/-frau, Fachinformatiker/-in, Immobilienkaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, IT-System-Kaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Mediengestalter/-in Digital und Print, Reiseverkehrskaufmann/-frau, Sozialversicherungsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r und Veranstaltungskaufmann/-frau.

plätze mehr angeboten als in den Fertigungsberufen. Das duale Berufsbildungssystem folgt offenbar nicht nur in quantitativer, sondern auch in struktureller Hinsicht dem Wandel im Beschäftigungssystem insgesamt.[22]

Im Rahmen der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen nach § 66 des BBiG bzw. § 42 m der Handwerksordnung (HwO) wurden im Berichtszeitraum vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007 bundesweit 14.076 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das entspricht einem Plus von 265 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bzw. +1,9 Prozent mehr als im Berichtszeitraum 2005/2006 (2005/2006: 13.811, 2004/2005: 13.292). Der relative Anteil dieser Ausbildungsgänge an der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verringerte sich in den neuen Ländern und Berlin von 5,0 Prozent im Vorjahr auf nunmehr 4,7 Prozent, fiel aber weiterhin wesentlich höher als in den alten Ländern aus. Dort lag er bei 1,6 Prozent (2005/2006: 1,7 Prozent). Junge Männer mündeten wie bereits in früheren Jahren nahezu doppelt so oft in Ausbildungsgänge für Menschen mit Behinderungen ein wie junge Frauen. 2007 gab es 9.236 männliche Jugendliche, die einen Beruf auf der Grundlage einer Ausbildungsregelung der zuständigen Stelle erlernten, aber nur 4.840 weibliche.

Ausblick auf die Entwicklung der kommenden Jahre

In den nächsten Jahren nimmt die Zahl der Absolventen und Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen in Deutschland stark ab. Bereits 2008 werden 33.500 Jugendliche weniger aus den Schulen entlassen als 2007. Der Rückgang fällt allerdings in den neuen Ländern (wo sich die Absolventenzahlen im Zeitraum 2000 bis 2013 halbieren) bei einem Minus von 12,4 Prozent stärker aus als in den alten Ländern (–3,5 Prozent). Hier bleiben die Schulabgängerzahlen infolge noch weiter steigender Abiturientenzahlen in nächster Zeit noch auf relativ hohem Niveau, zumal es infolge der Schulzeitumstellung von 13 auf 12 Jahre in einigen Ländern zu doppelten Abiturientenjahrgängen kommen wird.

Lässt man die Abiturienten und Abiturientinnen außer Acht und beschränkt man die Betrachtung auf die nicht studienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen (die immerhin rund 85 Prozent aller Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen stellen), zeigt sich, dass das Nachwuchspotenzial für das duale Ausbildungssystem auch in den alten Ländern ab dem kommenden Jahr stark zu schrumpfen beginnt. Dies hat zur Folge, dass sich die Nachwuchs- und Rekrutierungsprobleme der Unternehmen in Deutschland verschärfen werden. Bereits seit 2006 ist zu beobachten, dass die Zahl der bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen, die auch bis Ende September nicht besetzt werden können, wieder steigt (2005: 12.600, 2006: 15.400; 2007: 18.300). Noch lag der Anteil offener Plätze am offiziell ermittelten Ausbildungsplatzangebot 2007 allerdings lediglich bei knapp 3,0 Prozent.[23] In einigen Regionen mit guter Beschäftigungslage mussten jedoch bereits jetzt Werte um die 10,0 Prozent oder sogar noch höher hingenommen werden, so in den bayerischen Regionen Traunstein (8,9 Prozent), Memmingen (9,6 Prozent) oder Ansbach (14,1 Prozent). Wachsenden regionalen, berufs- und branchenspezifischen Ungleichgewichten auf dem Ausbildungsmarkt zu begegnen wird in Zukunft zu einer immer dringlicheren Herausforderung.

1.1.1 Neu abgeschlossene Verträge gemäß der Meldung der zuständigen Stellen

Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden bei der Erhebung zum 30. September 2007 von den zuständigen Stellen aus 162 bzw. 92,0 Prozent der 176 Regionen[24] gemeldet. Für insgesamt 90 Regionen konnten sogar zweistellige Zuwachsraten errechnet werden; in den Arbeitsagenturbezirken Detmold, Gelsenkirchen, Hamm, Konstanz und Wetzlar übertrafen die Steigerungen zugleich die Zwanzig-Prozent-Marke. Von den insgesamt 14 Regionen, die Rückgänge verbuchten, lagen zwölf in den neuen Ländern. Zweistellige Minusraten zwischen –10,5 Prozent und –17,0 Prozent wurden aus Nordhausen (Thüringen), Zwickau (Sachsen) und Frankfurt/Oder (Brandenburg) vermeldet.

Ein Vergleich der Veränderungsraten der neuen Länder im Berichtszeitraum 2006/2007 mit den Entwicklungen des vorherigen Berichtszeitraumes macht deutlich, dass Rückgänge verstärkt dort zu beobachten waren, wo es 2005/2006 zu Zuwächsen gekommen war (und umgekehrt). Eine wesentlich höhere Varianz der Veränderungsraten und deren negative Korrelation mit den Veränderungsraten im Vorjahr sind ein typisches Phänomen der neuen Länder.[25] Das Phänomen liegt darin begründet, dass staatlich finanzierte Ausbildungsplätze aus den diversen Förderprogrammen, die zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots bereitgestellt werden, in verschiedenen Regionen bisweilen vor dem Zählstichtag 30. September und bisweilen erst ab Oktober vertragswirksam werden. Bei einem Vertragsabschluss nach dem 30. September wird der Vertrag bei der nächsten Erhebung erfasst. Dies führt zu Scheinschwankungen zwischen den verschiedenen Berichtsjahren, die sich zum Teil wie Wellen in

22 Vgl. dazu auch ausführlich: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld, 2007.

23 Betriebsbefragungen zeigen, dass die tatsächliche Zahl der Ausbildungsstellen, für die die Unternehmen keine geeigneten Bewerber und Bewerberinnen fanden, noch deutlich darüber hinausgeht.

24 Die Regionen entsprechen den Arbeitsagenturbezirken, wobei die drei Bezirke Berlins zu einer Region zusammengefasst sind.

25 Im Jahr 2007 variierten die relativen Veränderungen in den 35 Arbeitsagenturbezirken der neuen Länder zwischen –17,0 Prozent und +17,2 Prozent bei einer Standardabweichung von SD = 7,9 Prozentpunkten (alte Länder: zwischen –5,3 Prozent und +21,9 Prozent bei einer Standardabweichung von 4,7 Prozentpunkten). Zugleich korrelierten sie deutlich negativ (r = –0,69) mit den Veränderungsraten in 2006 (alte Länder: r = –0,26).

den Folgejahren fortsetzen. Mit dem allmählichen Abbau der staatlich finanzierten Plätze für marktbenachteiligte Jugendliche infolge der demografischen Entwicklung wird dieses statistische Problem allerdings an Bedeutung verlieren.

Entwicklung in den 16 Ländern

Fasst man die regionalen Entwicklungen auf der Ebene der 16 Länder zusammen, so ließen sich für 14 der 16 Länder Zuwachsraten ermitteln, die zwischen +1,7 Prozent (in Sachsen) und +14,1 Prozent (in Nordrhein-Westfalen) schwankten (vgl. **Tabelle 2** mit den nach Zuständigkeitsbereichen differenzierten Ergebnissen für 2007 auf Länderebene sowie **Tabelle 3** mit den dazugehörigen Veränderungsraten zum Vorjahr). Die Rückgänge in den beiden Ländern Brandenburg und Thüringen (jeweils –5,5 Prozent) müssen vor allem vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Scheinschwankungen interpretiert werden; Brandenburg hatte noch 2006 mit Abstand den stärksten relativen Vertragszuwachs gemeldet (+19,2 Prozent), und in Thüringen wurde 2006 die bundesweit dritthöchste Steigerungsrate (+7,5 Prozent) registriert.[26]

Betriebliche und außerbetriebliche (überwiegend öffentlich finanzierte) Verträge

Von den besonders großen Zuwächsen in Nordrhein-Westfalen profitierten vor allem die Regionen im und um das Ruhrgebiet – zu nennen sind neben Gelsenkirchen und Hamm mit Steigerungsraten über 20 Prozent auch Hagen (+19,5 Prozent), Duisburg (+17,6 Prozent) und Recklinghausen (+15,5 Prozent). Die starken Steigerungen sind unter anderem auf eine deutliche Ausweitung des außerbetrieblichen Ausbildungsangebots zurückzuführen. Diese betraf das Bundesgebiet insgesamt, insbesondere aber die alten Länder.

In den alten Ländern wurden 2007 von den Arbeitsagenturen rund 40.300 außerbetriebliche Ausbildungsstellen registriert, rechnerisch[27] rund 29.000 mehr als 2006. Die Ausweitung der außerbetrieblichen Förderung konzentrierte sich dabei vor allem auf die stark verdichteten Räume bzw. Großstädte bzw. auf Regionen mit schwieriger Beschäftigungslage. So lag der Zuwachs in den 37 Arbeitsagenturbezirken der alten Länder mit einer Bevölkerungsdichte von über 500 Einwohnern pro km^2 absolut bei etwa 13.500 Plätzen, während er in den 37 Regionen mit einer Dichte unter 150 Einwohnern nur etwa gut 4.000 umfasste. In den 43 Arbeitsagenturbezirken mit einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquote von 9,0 Prozent und mehr wurden deutlich mehr als 11.000 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsstellen vermeldet, während es in den 47 Regionen mit einer Arbeitslosenquote von unter 6,0 Prozent nur weniger als 6.000 waren. Dass zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote insbesondere in den Regionen mit schwierigerer Beschäftigungssituation und in den Großstädten ein besonderes Gewicht erlangten, spiegelt die gezielte Förderpolitik der BA und der Länder wider. Denn in den Regionen mit hoher Arbeitslosenquote und in den Großstädten waren besonders häufig Bewerber und Bewerberinnen zu finden, die bereits im Lebensalter fortgeschritten sind.[28] Zudem konzentrierten sich in den Großstädten die Bewerber und Bewerberinnen mit ausländischer, insbesondere türkischer Staatsangehörigkeit. Wie repräsentative Untersuchungen zeigten, zählen sowohl ältere Bewerber und Bewerberinnen als auch Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund zu den besonderen Risikogruppen auf dem Ausbildungsmarkt.[29] Mit den zusätzlich bereitgestellten außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen sollten vor allem ihre Berufschancen verbessert werden.

Stellt man für die alten Länder die rund 29.000 zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsstellenmeldungen dem Gesamtzuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von +48.601 gegenüber, so ergeben sich bei einem einfachen rechnerischen Abzug rund 19.000 bis 20.000 Plätze, welche einer gesteigerten Ausbildungsleistung den Betrieben, Praxen und Verwaltungen zuzurechnen wären.[30] Es ist sogar davon auszugehen, dass dieses Plus noch deutlich größer ausfällt, als sich in den ermittelten rechnerischen Werten widerspiegelt. Denn in der Regel fallen die Einmündungszahlen der geförderten Jugendlichen in außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen niedriger aus als die Zahlen zu den hierfür bereitgestellten Plätzen. Dies bedeutet aber, dass rechnerisch weniger außerbetriebliche Verträge von der Summe aller neu abgeschlossenen Verträge abgezogen werden müssen, als hier unter Rückgriff auf die Stellenmeldungen geschehen ist. Dementsprechend höher wäre der Umfang der betrieblichen Verträge. Wahrscheinlich ist in den alten Ländern deutlich mehr als die Hälfte des Vertragszuwachses von insgesamt 48.601 zusätzlichen Plätzen der betrieblichen Seite zuzuordnen.

---

26 Den zweithöchsten Wert erzielte 2006 der Freistaat Sachsen, der anschließend in 2007, was die Veränderungsraten betrifft, lediglich auf dem drittletzten Rangplatz platziert war.

27 Die BA verweist darauf, dass der Vorjahresvergleich wegen Änderungen in der Datenerfassung eingeschränkt ist.

28 Vgl. Teil II, Kapitel 1.2.2: Chancen von Altbewerbern und Altbewerberinnen beim Übergang in Ausbildung. – Siehe dazu auch Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 (BIBB REPORT 1/07). Bielefeld, 2007. Abrufbar im Netz unter http://www.bibb.de/de/30019.htm.

29 Vgl. dazu Teil II, Kapitel 1.2.4: Einflussfaktoren auf den Übergangsprozess in Berufsausbildung. – Siehe zudem auch Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg: Schulabsolventen auf Lehrstellensuche (BIBB REPORT 2/07). Bielefeld, 2007. Im Netz abrufbar unter http://www.bibb.de/de/30483.htm.

30 Mit der BIBB-Erhebung zum 30. September 2005 wurde erstmalig das Merkmal „Finanzierungsform“ als fakultatives Merkmal eingeführt. Ziel sollte es sein, fundierte Aussagen zur Differenzierung zwischen betrieblichen und überwiegend öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen“) Ausbildungsplätzen treffen zu können. Da diese Angaben aber freiwillig sind und weiterhin zu stark untererfassten Ergebnissen bei den außerbetrieblichen Verträgen führen, lassen sich aus der BIBB-Erhebung auch in diesem Jahr keine verlässlichen Informationen gewinnen.

Während sich für die alten Länder relativ leicht zeigen lässt, dass große Anteile des Vertragszuwachses im Jahr 2007 auf zusätzliche betriebliche Ausbildungsplatzangebote zurückzuführen sind, fallen die Analysen für die neuen Länder komplizierter aus. Zudem sind die rechnerischen Ausgangsdaten andere: Einem Gesamtzuwachs von lediglich 1.160 zusätzlichen Ausbildungsverträgen stehen knapp 34.000 außerbetriebliche Ausbildungsstellenmeldungen in 2006 und 53.000 außerbetriebliche Meldungen in 2007 gegenüber. Das rechnerische Plus von gut 19.000 zusätzlichen außerbetrieblichen Stellen überwiegt den leichten Zuwachs bei den Ausbildungsverträgen sehr deutlich. Dennoch ist aus dem Vergleich der Daten nicht zu schließen, in den neuen Ländern seien die betrieblichen Verträge sehr stark zurückgegangen, während diese negative Entwicklung zugleich durch entsprechend starke Zuwächse bei den außerbetrieblichen Ausbildungen kompensiert worden sei. Vielmehr dürfte der beträchtliche Zuwachs der außerbetrieblichen Plätze in 2007 vor allem die Folge von Plätzen aus dem Vermittlungsjahr 2006 sein, die erst nach dem Stichtag 30. September 2006 bei den zuständigen Stellen gebucht wurden.

Die rechnerischen Folgen solcher „verspäteten" Buchungen sind frappant. Zwar verringern sie das Vertragsvolumen des Vorjahres um absolut denselben Betrag, wie sie das Vertragsvolumen des Folgejahres erhöhen. Doch werden die Veränderungsraten beider Jahre in ungleicher Weise verändert – und zwar so, dass im Folgejahr ungewöhnlich starke Zuwächse beobachtet werden. Diese resultieren daraus, dass diesem Jahr nicht nur die später gebuchten Angebote des Vorjahres zugeordnet werden, sondern dass das Ausgangsvolumen aus dem Vorjahr zur Berechnung der Veränderungsrate ebenfalls verändert (und zwar verringert) wurde. Die aktuellen Veränderungsraten können somit absolut doppelt so hoch ausfallen wie die des Vorjahres. Tatsächlich fanden solche Entwicklungen statt. In insgesamt zehn Regionen wurde 2007 ein rechnerisches Plus von rund 16.000 zusätzlichen außerbetrieblichen Stellenmeldungen erzielt, zum überwiegenden Teil Folge des Nachvermittlungsgeschäfts im Jahr 2006, bei dem auch noch nach dem 30. September in größerem Ausmaß außerbetriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt wurden. Dementsprechend wurde 2006 in diesen zehn Regionen gegenüber dem Vorjahr 2005 ein Rückgang von insgesamt 6.500 Plätzen verbucht.

Zugleich ist festzustellen, dass sich in den neuen Ländern zwischen den Veränderungsraten bei den gemeldeten außerbetrieblichen Stellen und bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen anders als in den alten Ländern keine substanzielle Korrelation feststellen lässt. Dies ist Folge der oben bereits angerissenen Stichtagsproblematik. Sie führt bisweilen auch dazu, dass gemeldete Ausbildungsstellen und registrierte Ausbildungsverträge in unterschiedlichen Berichtsjahren gebucht werden.

Damit ist es aber nicht mehr möglich, den Umfang der rein betrieblichen Ausbildungsverträge zu schätzen, indem die außerbetrieblichen Stellenmeldungen von der Gesamtzahl aller neuen Ausbildungsverträge subtrahiert werden. Zudem ist für die neuen Länder in Rechnung zu stellen, dass sich in den außerbetrieblichen Stellenmeldungen auch schulische Angebote finden, die nicht zu einem Ausbildungsvertrag führen. Diese dürfen somit rechnerisch auch nicht von der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgezogen werden, um den Umfang der rein betrieblichen Verträge zu schätzen. Alles in allem ist die Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern schwierig einzuschätzen. Keinesfalls muss aber davon ausgegangen werden, dass es zu substanziellen Rückgängen bei den rein betrieblichen Neuabschlüssen gekommen ist, im Gegenteil. Dafür spricht letztlich auch die Ausbildungsmarktstatistik der BA. Denn den Arbeitsagenturen in den neuen Ländern wurden in 2007 nicht nur deutlich mehr außerbetriebliche Ausbildungsstellen gemeldet, sondern auch wieder mehr betriebliche Ausbildungsstellen (insgesamt 67.150; im Vorjahr 2006: 65.572).[31]

Entwicklung in den Zuständigkeitsbereichen und in einzelnen Berufen

Industrie und Handel

Wie bereits 2006, so nahm auch in 2007 die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel deutlich zu, diesmal um +30.549 bzw. +9,1 Prozent auf 367.484. Damit wurde mit Abstand das höchste Ergebnis seit 1992 erzielt, als erstmalig für das wiedervereinigte Deutschland verlässliche Gesamtzahlen vorlagen (vgl. **Tabelle 4** mit Zeitreihen nach Zuständigkeitsbereichen von 1992 bis 2007). Zuwächse im Jahr 2007 wurden bis auf Brandenburg und Thüringen aus allen Ländern gemeldet. Damit konnten Industrie und Handel ihre Stellung als der mit Abstand größte Zuständigkeitsbereich weiter ausbauen. 2007 wurden dort fast 59 von 100 Ausbildungsverträgen registriert. In den Arbeitsagenturbezirken Dresden (Sachsen), Frankfurt am Main (Hessen), Gotha (Thüringen), Plauen (Sachsen) und Siegen (Nordrhein-Westfalen) übertraf der Anteil der von Industrie und Handel registrierten Neuabschlüsse an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sogar die Siebzig-Prozent-Marke.

Eine Differenzierung nach Einzelberufen bzw. Berufsgruppen zeigt, dass (im Vergleich zur Erhebung zum 30.09.2006)

---

31 Vgl. zur Schätzung des betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsvertragsumfangs auch ausführlich: Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Krekel, Elisabeth M.: Deutliche Fortschritte in 2007 beim Abbau des Ausbildungsplatzmangels. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Bonn, 2007, Seite 7 ff. Der Bericht ist abrufbar unter: http://www.bibb.de/de/31319.htm.

in Industrie und Handel die Zahl der Ausbildungsverträge insbesondere in folgenden Berufen gestiegen ist:

- Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin (+930 bzw. +97,8 Prozent),
- Bürokaufmann/Bürokauffrau (+1.477 bzw. +8,0 Prozent),
- Industriekaufmann/Industriekauffrau (+1.322 bzw. +6,9 Prozent),
- Fachkraft für Lagerlogistik (+1.474 bzw. +20,1 Prozent),
- Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau (+357 bzw. +15,6 Prozent),
- Industriemechaniker/Industriemechanikerin (+973 bzw. +6,8 Prozent),
- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung (+672 bzw. +12,3 Prozent),
- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (+2.261 bzw. +7,1 Prozent),
- Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel (+1.354 bzw. +8,8 Prozent),
- Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin (+687 bzw. +21,4 Prozent),
- Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin (+390 bzw. +17,2 Prozent),
- Verfahrungsmechaniker/Verfahrungsmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik (+514 bzw. +22,2 Prozent),
- Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin (+1.700 bzw. +31,4 Prozent),

sowie in den zweijährigen Berufen

- Fachlagerist/Fachlageristin (+1.556 bzw. +33,7 Prozent),
- Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin (+792 bzw. +33,0 Prozent),
- Teilezurichter/Teilezurichterin (+375 bzw. +16,7 Prozent) und
- Verkäufer/Verkäuferin (+3.319 bzw. +15,6 Prozent).

Allein die Zuwächse in diesen 17 hier genannten Berufen addieren sich auf ein Plus von 20.153 zusätzlichen Ausbildungsverträgen (vgl. **Tabelle 5** mit nach Berufen und Berufsgruppen differenzierten Angaben für alle sieben Zuständigkeitsbereiche sowie **Tabelle 6** mit einer gesonderten Aufstellung zu den zweijährigen Berufen in Industrie, Handel und Handwerk).

Überdurchschnittlich positiv verlief auch die Vertragsentwicklung in den 2006 neu geschaffenen Berufen Fachangestellter/Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing und Servicefachkraft für Dialogmarketing. Für diese vier Berufe meldeten die zuständigen Stellen für 2007 ein Plus von 861 Verträgen (+47,2 Prozent gegenüber 2006).

Substanzielle Rückgänge der Vertragszahlen (um mindestens 100 Verträge) wurden 2007 in keinem stärker besetzten Beruf aus dem Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel beobachtet.

Handwerk

Von allen sieben Zuständigkeitsbereichen vermeldete 2007 das Handwerk bundesweit den stärksten relativen Zuwachs bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Bei einem Plus von 10,5 Prozent bzw. absolut +17.094 wurden insgesamt 179.698 Ausbildungsverträge registriert, der höchste Wert seit 2001. Wie in Industrie und Handel, so wurden auch im Handwerk bis auf Brandenburg und Thüringen Zuwächse aus allen 14 Ländern registriert. Der rechnerische Anteil der im Handwerk eingetragenen Neuabschlüsse an der Gesamtzahl aller neuen Verträge lag bei 28,7 Prozent, wobei dieser Anteil zwischen 16,8 Prozent in Dresden (Sachsen) und über 40 Prozent in den Regionen Leer, Vechta (Niedersachsen) sowie Pfarrkirchen (Bayern) variierte.

Die stärksten Steigerungen (im Vergleich zur Erhebung zum 30. September 2006) gab es bei der Erhebung zum 30. September 2007 im Handwerk in den Berufen:

- Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (+549 bzw. +5,4 Prozent),
- Augenoptiker/Augenoptikerin (+329 bzw. +16,9 Prozent),
- Bürokaufmann/Bürokauffrau (+509 bzw. +11,5 Prozent),
- Dachdecker/Dachdeckerin (+639 bzw. +20,6 Prozent),
- Elektroniker/Elektronikerin (+1.367 bzw. +13,5 Prozent),
- Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (+738 bzw. +6,1 Prozent),
- Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin (+583 bzw. +23,2 Prozent),

- Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin (+620 bzw. +19,8 Prozent),
- Friseur/Friseurin (+2.863 bzw. +18,9 Prozent),
- Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin (+619 bzw. +3,1 Prozent),
- Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin (+410 bzw. +37,8 Prozent),
- Mechatroniker/Mechatronikerin für Kältetechnik (+326 bzw. +44,2 Prozent),
- Metallbauer/Metallbauerin (+1.957 bzw. +24,2 Prozent) und
- Tischler/Tischlerin (+740 bzw. +8,0 Prozent).

Allein die Summe der Zuwächse in den hier genannten 14 Berufen beträgt +12.249 Verträge. Von größeren Vertragsrückgängen waren im Handwerk von den stärker besetzten Berufen allein die Ausbildungen zum Bäcker/zur Bäckerin (–196 bzw.–3,3 Prozent), zum Steinmetz/zur Steinmetzin und zum Steinbildhauer/zur Steinbildhauerin –99 bzw. –20,2 Prozent) sowie zum Schornsteinfeger/zur Schornsteinfegerin –82 bzw. –15,6 Prozent) betroffen.

Freie Berufe

Von 2001 bis 2006 war die jährliche Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Freien Berufen kontinuierlich von 54.318 auf 42.110 gesunken (–12.208 bzw. –22,5 Prozent). Im Jahr 2007 wurde erstmalig wieder eine Steigerung erzielt, die mit +2.446 bzw. +5,8 Prozent auch recht beträchtlich ausfiel. Die Summe der Neuabschlüsse bezifferte sich in den Freien Berufen somit auf 44.556, dies entsprach 7,1 Prozent aller 625.914 neuen Ausbildungsverträge. Die höchsten Anteile erzielten die Freien Berufe wie auch in den Jahren zuvor in Arbeitsagenturbezirken der alten Länder; in Bonn, Duisburg, Köln, Göttingen, Heidelberg, München und Wuppertal lag die Quote der Neuabschlüsse (bezogen auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in allen Zuständigkeitsbereichen) im Berichtszeitraum 2006/2007 sogar über 10,0 Prozent. Dagegen waren es in den Arbeitsagenturbezirken der neuen Länder Stendal (Sachsen-Anhalt), Altenburg, Gera (Thüringen), Annaberg, Oschatz, Pirna, Plauen, Riesa und Zwickau (Sachsen) keine 3,0 Prozent.

Die Vertragsentwicklung in den Freien Berufen verlief 2007 je nach Kammer trotz des insgesamt deutlichen Zuwachses nicht einheitlich. Zuwächse wurden in den Freien Berufen insbesondere von den Ärzte- (+1.051 bzw. +7,6 Prozent), Zahnärzte- (+901 bzw. +8,1 Prozent) und Tierärztekammern (+359 bzw. +23,6 Prozent) sowie Steuerberaterkammern (+655 bzw. +11,5 Prozent) gemeldet; bei den zuständigen Stellen ging die Zahl der Neuabschlüsse dagegen um 439 (5,7 Prozent) zurück. Die Apothekenkammern vermeldeten einen Rückgang um 81 Neuabschlüsse (–3,8 Prozent).

Landwirtschaft

Mit insgesamt 15.902 Ausbildungsverträgen blieb die Zahl der Neuabschlüsse in der Landwirtschaft gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert; die Steigerung lag bei 89 zusätzlichen Verträgen bzw. +0,6 Prozent. Der Anteil der in der Landwirtschaft abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen Verträgen betrug 2007 2,5 Prozent. Ihre „Hochburgen“ mit Quoten von mehr als 6,0 Prozent hatte die Landwirtschaft naturgemäß in den ländlichen Regionen, so in Eberswalde (Brandenburg), Annaberg, Bautzen, Oschatz, Pirna (Sachsen) sowie Nienburg und Uelzen (Niedersachsen), während in Bremen, Köln, Mannheim, Oberhausen und auch Neumünster weniger als 1,0 Prozent aller neuen Ausbildungsverträge von den zuständigen Stellen gemeldet wurden.

Was die einzelnen Berufe betrifft, so waren in 2007 unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten: Vertragsrückgängen in den Berufen Gärtner/Gärtnerin (–173 bzw. –2,6 Prozent) und Tierwirt/Tierwirtin (–4 bzw. –6,6 Prozent) stehen Zuwächse in den Berufen Landwirt/Landwirtin (+123 bzw. +3,3 Prozent), Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin (+49 bzw. +35,0 Prozent) und Winzer/Winzerin (+33 bzw. +10,4 Prozent) gegenüber.

Öffentlicher Dienst

In den Berufen, für die der öffentliche Dienst zuständig ist, wurden 2007 670 Ausbildungsverträge weniger (–4,8 Prozent) registriert, sodass insgesamt 13.412 Ausbildungsverträge vermeldet werden konnten. Die neuen Ausbildungsverträge in den genuinen Öffentlicher-Dienst-Berufen entsprachen im Jahr 2007 2,1 Prozent aller Neuabschlüsse. In den Regionen der alten Länder Neunkirchen, Saarlouis (Saarland) und Aschaffenburg, Coburg und Memmingen (Bayern) waren es sogar weniger als 1,0 Prozent, während die Quote in Bonn (Nordrhein-Westfalen), Kassel, Marburg, Wiesbaden (Hessen), Stralsund (Mecklenburg-Vorpommern) und Dessau (Sachsen-Anhalt) jeweils über 4,0 Prozent lag.

Die Vertragsrückgänge in den Berufen des öffentlichen Dienstes sind vor allem Folge der geringeren Zahl der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen in den Berufen Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung (–533 bzw. –35,7 Prozent) und Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte (–251 bzw. –9,9 Prozent). Die Ausbildungsstellenangebote in diesen beiden Berufen wurden dem erwarteten zukünftigen Personalbedarf angepasst. Dagegen stieg die Zahl der Neuabschlüsse in den Berufen Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte (+155 bzw. +3,0 Prozent) und Straßenwärter/Straßenwärterin (+44 bzw.

+11,7 Prozent). Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass gerade im öffentlichen Dienst viele Ausbildungsplätze in Berufen angeboten werden, deren Verträge bei Industrie und Handel bzw. im Handwerk registriert werden. Diese sind folglich hier nicht enthalten. Zudem sei auf die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes im Rahmen seiner Beamtenausbildung hingewiesen.[32]

Sonstige Zuständigkeitsbereiche

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft erreichte im Jahr 2007 4.474. Damit wurde das Vorjahresergebnis um 154 Verträge bzw. +3,6 Prozent übertroffen.

Der kleinste Zuständigkeitsbereich, die Seeschifffahrt, registriert lediglich die Ausbildungsverträge eines einzigen Berufs. Es handelt sich um den Ausbildungsberuf „Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin“. Eine Ausbildung als Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin begannen im Jahr 2007 388 Jugendliche, 99 bzw. 34,3 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Auch wenn der Anteil der von der Seeschifffahrt gemeldeten Ausbildungsverträge an allen neuen Verträgen mit 0,1 Prozent sehr gering ist, so fällt doch die stetige Steigerung der Ausbildungsleistung in diesem Zuständigkeitsbereich auf. 1994 waren lediglich 124 Verträge vermeldet worden, diese Zahl hat sich bis 2007 nahezu verdreifacht.

Neu abgeschlossene Verträge mit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer

Im Berichtszeitraum 2006/2007 wurde bei insgesamt 94.324 bzw. 15,1 Prozent der 625.914 neuen Ausbildungsverträge eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart (vgl. **Tabelle 7**). Das ist bei Anrechnung oder Anerkennung bestimmter (Aus-)Bildungsabschlüsse (z. B. Berufsgrundbildungsjahr, Besuch einer Berufsfachschule, mittlere oder höhere Bildungsabschlüsse) möglich. Bei den BIBB-Erhebungen über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September werden als verkürzte Verträge nur diejenigen Verträge berücksichtigt, bei denen die Verkürzung der Ausbildungsdauer mindestens sechs Monate beträgt und bereits bei Vertragsabschluss feststeht. Auch Verträge von Jugendlichen, die ihren Ausbildungsbetrieb (in Verbindung mit einem neuen Vertrag) während der Ausbildung wechseln (z. B. durch Konkurs), zählen als verkürzter Vertrag. Gegenüber der Erhebung 2006 sank der Anteil der Verträge mit verkürzter Laufzeit um 0,5 Prozentpunkte (30. September 2006: 89.868 verkürzte Verträge).

Verkürzungen kamen insbesondere in der Landwirtschaft (21,2 Prozent) und im Handwerk (20,6 Prozent) vor. In Industrie und Handel begannen 13,7 Prozent aller Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen eine Ausbildung mit reduzierter Laufzeit, im öffentlichen Dienst 6,7 Prozent, in den Freien Berufen 4,6 Prozent, in der Hauswirtschaft 11,7 Prozent und in der Seeschifffahrt 2,1 Prozent.

In den neuen Ländern und Berlin spielten „verkürzte“ Verträge weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte hier 10,2 Prozent, während er in den alten Ländern 16,3 Prozent betrug. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt. In Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen/Absolventinnen dieser berufsbildenden Schulen war auch der Anteil der Verträge mit verkürzten Laufzeiten entsprechend hoch. 2007 lag er in Niedersachsen bei 24,3 Prozent und im Saarland bei 22,7 Prozent. In Baden-Württemberg betrug er 22,2 Prozent.

Insbesondere Abiturienten und Abiturientinnen wird des Öfteren eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden.[33] Dies erklärt die hohen Anteile der verkürzten Ausbildungsverträge in bestimmten kaufmännischen Berufen wie z. B. Bankkaufmann/Bankkauffrau (40,5 Prozent). Sehr häufig wurde eine reduzierte Ausbildungszeit aber auch mit angehenden Zimmerern/Zimmerinnen (54,6 Prozent) sowie Tischlern/Tischlerinnen (47,0 Prozent), in der Landwirtschaft mit angehenden Landwirten/Landwirtinnen (48,0 Prozent) bzw. Pferdewirten/Pferdewirtinnen (30,5 Prozent) sowie im öffentlichen Dienst mit zukünftigen Justizfachangestellten (41,6 Prozent) vereinbart. Männliche Auszubildende profitierten insgesamt etwas häufiger (15,5 Prozent) von der Möglichkeit einer Ausbildungszeitverkürzung als weibliche Auszubildende (14,4 Prozent).

Neu abgeschlossene Verträge für die Ausbildung behinderter Menschen nach § 66 BBiG

Bundesweit 14.076 neue Ausbildungsverträge wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007 im Rahmen der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen nach § 66 des BBiG bzw. § 42 m der HwO abgeschlossen. Dies waren 265 bzw. +1,9 Prozent mehr als im Jahr zuvor (2006: 13.811, 2005: 13.292). Auf das Handwerk entfielen 4.002 Verträge (2006: 3.716, 2005: 3.856), auf die Hauswirtschaft 2.351 (2006: 2.358, 2005: 2.236), auf die Landwirtschaft 1.943 (2006: 1.821, 2005: 1.642) und auf Industrie und Handel 5.780 (2006: 5.916, 2005: 5.558).

Die höchsten Anteile an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Ausbildungsgängen für Menschen mit Behinderungen finden sich in der Hauswirtschaft (Anteil: 52,5 Prozent) und in der Landwirtschaft (Anteil: 13,9 Prozent). Im Handwerk lag der Anteil der Neuabschlüsse im Berichts-

32 Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 2.1: Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen.

33 Nach § 8 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) kann die Ausbildungszeit auf Antrag verkürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass der/die Auszubildende das Ausbildungsziel in der kürzeren Zeit erreicht.

zeitraum 2006/2007 bei 2,2 Prozent, in Industrie und Handel bei 1,6 Prozent. Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen spielt die Ausbildung für Personen mit Behinderungen in Berufen nach § 66 BBiG keine Rolle, ebenso nicht in der Seeschifffahrt.[34]

Geschlechtsspezifische Differenzierungen

Von den insgesamt 625.914 neuen Ausbildungsverträgen, die zum 30. September 2007 registriert wurden, waren 258.869 bzw. 41,4 Prozent mit jungen Frauen und 367.045 bzw. 58,6 Prozent mit jungen Männern abgeschlossen worden. Je nach Region (Arbeitsagenturbezirk) variierte der Anteil der mit den jungen Frauen abgeschlossenen Verträge beträchtlich; er schwankte dabei zwischen 30,2 Prozent in der sächsischen Region Oschatz und 48,6 Prozent im Raum Stuttgart. Die regionalen Unterschiede kovariieren mit den jeweiligen beruflichen und wirtschaftssektoralen Schwerpunkten: Dort, wo das Handwerk oder die Landwirtschaft eine größere Bedeutung hat, fiel auch die Quote der weiblichen Ausbildungsanfänger tendenziell niedriger aus, während eine höhere regionale Bedeutung der Dienstleistungsberufe auch mit überdurchschnittlich hohen Anteilen an weiblichen Ausbildungsanfängern einherging.

Dies erklärt auch die Beobachtung, dass in eher ländlichen Regionen weniger junge Frauen unter den Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zu finden waren (ihr durchschnittlicher Anteil betrug in Regionen mit einer Bevölkerungsdichte unter 100 Einwohnern je km^2 39,1 Prozent), während er in den großstädtischen Räumen höher ausfiel (in den 17 Regionen mit einer Einwohnerdichte von über 1.000 lag er im Mittel bei 43,8 Prozent). Denn die Ballungsräume sind in der Regel Domänen von Industrie und Handel und Freien Berufen, während Handwerk und natürlich auch die Landwirtschaft hier seltener vertreten sind.

Auffallend ist jedoch, dass geringere Anteile von jungen Frauen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag auch mit höheren Arbeitslosenquoten bzw. mit einer schlechteren Ausbildungsmarktsituation in den jeweiligen Regionen einhergingen. So waren in den sechs Regionen mit einer Arbeitslosenquote von über 18,0 Prozent nur 36,1 Prozent der Ausbildungsanfänger weiblich, während es in den 47 Regionen mit einer Arbeitslosenquote von unter 6,0 Prozent immerhin im Schnitt 41,0 Prozent waren. Diese Zusammenhänge sind zum Teil indirekt vermittelt und z. B. auf unterschiedliche wirtschaftssektorale Schwerpunkte zurückzuführen. Doch kann damit die tendenziell negative Korrelation zwischen dem relativen Anteil weiblicher Ausbildungsanfänger und der allgemeinen Arbeits- und Ausbildungsmarktlage nicht vollständig erklärt werden. Offenbar besteht überall dort, wo der Konkurrenz- und Auslesedruck erhöht ist, die Gefahr, dass junge Frauen tendenziell seltener in eine Berufsausbildung einmünden.

Dabei dürfte sich die starke Konzentration der jungen Frauen auf nur relativ wenige Berufe eher als Nachteil erweisen. Denn damit fallen für sie auch die Ausweichmöglichkeiten auf weniger umworbene Berufe geringer aus. Wie oben bereits erwähnt, begannen 2007 85,5 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger ihre Ausbildung in einem Dienstleistungsberuf, während nur 9,5 Prozent einen Fertigungsberuf erlernten. Die Verteilung bei den männlichen Ausbildungsanfängern war ausgeglichener: Von ihnen erlernten 61,0 Prozent einen Fertigungs- und 32,2 Prozent einen Dienstleistungsberuf (vgl. auch **Tabelle 8** mit differenzierten Ergebnissen für alte und neue Länder auf der Zweistellenebene der Berufsgruppen). Mit diesem Ergebnis geht einher, dass sich in den 25 am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufen 77,0 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger wiederfanden, während die 25 am häufigsten von jungen Männern gestarteten Ausbildungen nur 59,6 Prozent aller männlichen Jugendlichen mit neuem Ausbildungsvertrag vereinigten (vgl. dazu **Tabelle 9**).

Anschlussverträge

Als „Anschlussverträge“ werden Ausbildungsverträge bezeichnet, die im Anschluss an eine vorausgegangene und abgeschlossene Berufsausbildung neu abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen. Dabei sind jedoch nur diejenigen Verträge für Berufsausbildungen zu berücksichtigen, die in den Ausbildungsordnungen als aufbauende Ausbildungsberufe definiert wurden (i. d. R. Einstieg ins dritte Ausbildungsjahr) oder die unter „Fortführung der Berufsausbildung“ genannt werden. Ein Beispiel ist die Weiterführung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zum Bauten- und Objektbeschichter durch eine einjährige Anschlussausbildung zum Maler und Lackierer/zur Malerin und Lackiererin. Anschlussverträge werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt, sondern gesondert ausgewiesen, da die reguläre Ausbildungsdauer für die Anschlussausbildung i. d. R. unter 24 Monaten liegt.[35]

Durch die vermehrte Schaffung von zweijährigen Berufsausbildungen (mit der Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss eine weitere, zwölfmonatige Ausbildung zu beginnen) gewinnen Anschlussverträge eine zunehmende Bedeutung. Im Jahr 2006 wurden insgesamt 3.496 Anschlussverträge gemeldet, 866 bzw. 32,9 Prozent mehr als im Vorjahr (2006: 2.630; 2005: 2.173; 2004: 1.481). Davon entfielen 2.812 auf den Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel (2006: 2.151; 2005: 1.832; 2004: 1.333) und 684 auf das Handwerk (2006: 479; 2005: 341; 2004: 148).

34 Auf die quantitativ deutlich höhere Bedeutung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen in den neuen Ländern und Berlin als in den alten Ländern wurde oben bereits verwiesen.

35 Vgl. dazu auch § 5 (2) des novellierten Berufsbildungsgesetzes: „… die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.“

1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unversorgten[36] Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung

Die Statistik der Ausbildungsvermittlung basiert auf Daten, die aus Geschäftsprozessen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) gewonnen werden. Dabei werden die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge im Verlauf eines Beratungsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfasst. Die Inanspruchnahme der Vermittlungsdienste der BA ist freiwillig. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsagenturen bzw. ARGEn auch dabei eingeschaltet und um Unterstützung gebeten wurden. In der Ausbildungsstatistik der BA sind Jugendliche nicht enthalten, die sich zwar mit einem Ausbildungswunsch an die Berufsberatung wenden, jedoch aufgrund fehlender Voraussetzungen nicht als „Bewerber/Bewerberin“ eingestuft werden.

Die BA definiert den Erfassungsrahmen ihrer Ausbildungsmarktstatistik wie folgt:[37] Zum Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen zählen alle Berufsausbildungsstellen, die bis zum jeweiligen Stichtag nicht besetzt oder nicht zurückgenommen worden sind. Betriebliche Berufsausbildungsstellen, die im Laufe des Berichtsjahres gemeldet wurden, zwischenzeitlich aber nicht mehr zur Vermittlung zur Verfügung stehen, werden in der Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen nicht mehr berücksichtigt.

Zum Bestand an unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen rechnen Personen, für die weder die Einmündung in eine Berufsausbildung noch ein weiterer Schulbesuch, eine Teilnahme an einer Fördermaßnahme oder eine andere Alternative zum 30. September bekannt ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen.

Auf der Seite der Ausbildung suchenden Jugendlichen zählen diejenigen nicht zum Kreis der unversorgten Bewerber, die zwischenzeitlich weitere schulische Bildungsmaßnahmen besuchen, in berufsvorbereitende Maßnahmen eingemündet sind oder von der Berufsberatung – zuständigkeitshalber – zur Arbeitsvermittlung verwiesen wurden (auch wenn sie dort als arbeitslos gemeldet sind), aber nach wie vor ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten haben. Nach Angaben der Bundesagentur gelten zu diesem Zeitpunkt nur Jugendliche als „unversorgt“, die sich für keine Alternative entschieden haben und noch für das bereits laufende Ausbildungsjahr eine Ausbildungsstelle suchen. Insofern bildet die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen nur eine Teilmenge der erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen ab.

Von erheblicher Relevanz für die tatsächliche Aussagekraft dieser Statistik ist der Grad der Einschaltung der Arbeitsagenturen, sowohl aufseiten der Betriebe als auch aufseiten der Jugendlichen. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2004[38] und einer Umfrage des IAB Nordrhein-Westfalen[39] im Jahr 2005 werden nur noch rund 60 Prozent der betrieblichen Ausbildungsplätze den Arbeitsagenturen zur Vermittlung gemeldet. Auch die Bundesagentur selbst teilt die Auffassung, dass der Einschaltungsgrad bei Angebot und Nachfrage zwar sehr hoch ist, den Ausbildungsmarkt aber dennoch nicht vollständig abzubilden vermag. Hinzu kommt, dass der Einschaltungsgrad der Berufsberatung von der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt abhängt. So ist etwa in Zeiten eines demografisch bedingten Überangebots an Bewerbern und Bewerberinnen bzw. eines konjunkturell bedingten Unterangebots an Ausbildungsstellen der relative Einschaltungsgrad der BA durch Interessenten für einen betrieblichen Ausbildungsplatz höher als im Durchschnitt der Jahre.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber und Bewerberinnen

Am Ende des Beratungsjahres 2006/2007 verblieben bundesweit 18.359 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 29.102 unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses unversorgten Bestandes ergab 0,6, eine deutliche Steigerung gegenüber dem vorigen Beratungsjahr (0,3). In den alten Ländern lag sie bei 0,8, in den neuen Ländern einschließlich Berlin bei 0,3 (vgl. **Tabelle 10**).

In den neuen Ländern und Berlin wurden Ende September 2.338 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert, rund 500 Stellen mehr als im Vorjahr. 8.551 junge Frauen und Männer blieben Ende September 2007 unversorgt, auch nachdem die Ausbildungsplätze des Bund-Länder-Programms und der Landesergänzungsprogramme bereits weitgehend besetzt waren. Die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen hatte sich aber gegenüber dem Vorjahr nahezu halbiert. Für 100 unversorgte Bewerber und Bewerberinnen gab es 27 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze.

In den alten Ländern blieben für 100 unversorgte Bewerber und Bewerberinnen 78 noch besetzbare Ausbildungsplätze. Trotz einer deutlichen Verbesserung der Versorgung mit betrieblichen Ausbildungsplätzen konnte – bei 20.546 unversorgten Bewerbern und 15.953 noch vermittelbaren

36 „Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen noch ohne bekannte Alternative zum 30. September“ kurz „unversorgte Bewerber/Bewerberinnen“, ersetzt ab 2006/2007 die bisherige Kategorie „nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen“.

37 Bundesagentur für Arbeit, Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen, Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Berichtsjahr 2006/2007.

38 So wurden im Ausbildungsjahr 2003/2004 nur rund 62 Prozent aller Ausbildungsstellen den Arbeitsagenturen in den alten Ländern gemeldet, in den neuen waren es 70 Prozent (Quelle: Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels 2004).

39 Umfrage des IAB in 1.500 Betrieben in Nordrhein-Westfalen 2005 (DPA – Dienst für Kulturpolitik von 10. Oktober 2005).

Ausbildungsplätzen – ein vollständiger „Marktausgleich“ nicht erreicht werden.

Auch in 2007 gab es in keinem einzigen Land einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsstellen (vgl. **Tabelle 10**).

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber und Bewerberinnen nach Berufsbereichen

Mehr unbesetzte Stellen als unversorgte Bewerber und Bewerberinnen gab es in den alten Ländern bei Ernährungsberufen (2,1 Stellen je Bewerber/Bewerberin), bei Gästebetreuern und -betreuerinnen, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen (1,5) und – allerdings auf geringem absolutem Niveau – bei Textil-, Bekleidungs- und Lederberufen (1,2). Die Bauberufe wiesen ein annähernd ausgeglichenes Ergebnis auf. Ein deutliches Stellendefizit lag in den Metall- (0,5) und Elektroberufen (0,7) vor. Auch in kaufmännischen und vielen Dienstleistungsbereichen zeigten sich erhebliche rechnerische Defizite. Bei Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (0,5) überstieg die Zahl der noch unversorgten Bewerber und Bewerberinnen deutlich die noch zur Vermittlung angebotenen Ausbildungsplätze. Der Marktausgleich wurde auch bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten (0,7) deutlich verfehlt.

In den neuen Ländern und Berlin sind trotz spürbarer Verbesserung differenzierende Aussagen zu einzelnen Berufsbereichen nicht sinnvoll, da bei einer Stellen-Bewerber-Relation von durchschnittlich 0,3 über alle untersuchten Berufsgruppen hinweg erhebliche Defizite an Ausbildungsplätzen erkennbar sind. Einen Überblick über die Versorgungssituation in den Berufsbereichen geben die **Tabellen 11** und **12**.

Unversorgte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

14.009 junge Frauen und 15.093 junge Männer blieben bundesweit ohne eine Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz. Der Frauenanteil (48,1 Prozent) ist dabei gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte angestiegen. Diese Entwicklung zeigte sich gleichermaßen in den alten (von 46,0 Prozent auf 48,8 Prozent) und neuen Ländern (von 43,3 Prozent auf 46,6 Prozent).

Nur jeder dritte unversorgte Bewerber/jede dritte unversorgte Bewerberin (35 Prozent) stammte aus dem aktuellen Schulentlassjahrgang. Eine deutliche Mehrheit zählte zu den sogenannten Altbewerbern und Altbewerberinnen. Dieses Ergebnis liegt im Trend der Vorjahre und gilt für die alten und die neuen Länder gleichermaßen.

In den alten Ländern ist der der Anteil der Hauptschulabsolventen und -absolventinnen an den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen gegenüber dem Vorjahr erfreulicherweise deutlich zurückgegangen, von 43,7 Prozent auf 38,8 Prozent. Leicht angestiegen ist der Anteil der Jugendlichen mit mittleren Abschlüssen auf 40,1 Prozent, sodass diese wieder den größten Anteil der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen ausmachen. Die unversorgten Bewerber und Bewerberinnen in den neuen Ländern und Berlin verfügten häufiger als in den alten Ländern über mittlere Bildungsabschlüsse (43,7 Prozent). Jeder dritte unversorgte Bewerber in den neuen Ländern (34 Prozent) verfügte über einen Hauptschulabschluss.

Rund 18 Prozent der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen besaßen eine Studienberechtigung, deutlich mehr (rund 5 Prozentpunkte) als im Vorjahr, in dem sich bereits ein deutlicher Anstieg gezeigt hatte, und ohne Unterschied in den alten und den neuen Ländern. Der starke Zuwachs ist hier fast ausschließlich auf die Gruppe der Fachabiturienten und -abiturientinnen zurückzuführen.

Der Anteil junger Ausländer und Ausländerinnen an den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen lag in den alten Ländern bei 13 Prozent und ist gegenüber dem Vorjahr geringfügig zurückgegangen. In den neuen Ländern und Berlin spielte der Ausländeranteil (6,3 Prozent) insgesamt quantitativ nur eine untergeordnete Rolle, ist allerdings gegenüber dem Vorjahr um rund zwei Prozentpunkte angestiegen. Zu berücksichtigen ist, dass der Anteil der ausländischen Bewerber und Bewerberinnen in Berlin sehr viel höher ausfällt als in den sonstigen neuen Ländern.

Die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten unversorgten Bewerber und Bewerberinnen verfügten mehrheitlich über Schulabschlüsse, die deutlich über den Hauptschulabschluss hinausgingen. Zudem zeigte sich, dass Studienberechtigte vermehrt auf den Ausbildungsstellenmarkt drängen.

Einen detaillierten Überblick über Strukturmerkmale der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen gibt **Übersicht 4**.

1.1.3 Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen, die nach der Geschäftsstatistik der Arbeitsagenturen nicht in eine anerkannte Ausbildung einmünden

Im Berichtsjahr 2006/2007 ließen sich insgesamt 734.276 Jugendliche als Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen bei der BA registrieren. Bis zum Abschluss des Berichtsjahres 2006/2007 Ende September 2007 mündeten 44 Prozent (319.788) in eine Berufsausbildungsstelle ein. Mehr als die Hälfte (52 Prozent bzw. 385.368) der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen begannen eine Alternative zu einer Berufsausbildung (z. B. Schule, Praktikum, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) oder verzichteten ohne nähere Angabe eines Verbleibs auf eine weitere Unterstützung durch die Vermittlungsdienste der BA. Die übrigen 29.102 (4 Prozent) Bewerber und Bewerberinnen waren bis zum Ende des

Übersicht 4: Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2006 und 2007

	Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen			
	2006		2007	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder				
Insgesamt	**33.237**	**100**	**20.546**	**100**
Davon:				
männlich	17.943	54,0	10.522	51,2
weiblich	15.294	46,0	10.024	48,8
Deutsche	28.709	86,4	17.805	86,7
Ausländer	4.496	13,6	2.726	13,3
Schulabschluss				
ohne Hauptschulabschluss	1.621	4,9	593	2,9
mit Hauptschulabschluss	14.526	43,7	7.980	38,8
mit mittlerem Abschluss	12.789	38,5	8.248	40,1
mit Fachhochschulreife	2.292	6,9	2.426	11,8
mit Hochschulreife	2.006	6,0	1.294	6,3
Schulabgangsjahr				
im Berichtsjahr	11.915	35,8	7.269	35,4
im Vorjahr	9.239	27,8	5.011	24,4
in früheren Jahren	11.538	34,7	1.236	34,2
keine Angabe	545	1,6	1.236	6,0
Neue Länder und Berlin				
Insgesamt	**16.240**	**100**	**8.551**	**100**
Davon:				
männlich	9.216	56,7	4.570	53,4
weiblich	7.024	43,3	3.981	46,6
Deutsche	15.547	95,7	8.010	93,7
Ausländer	683	4,3	537	6,3
Schulabschluss				
ohne Hauptschulabschluss	1.285	7,9	470	5,5
mit Hauptschulabschluss	5.551	34,2	2.908	34,0
mit mittlerem Abschluss	7.339	45,2	3.737	43,7
mit Fachhochschulreife	467	2,9	393	4,6
mit Hochschulreife	1.597	9,8	1.042	12,2
Schulabgangsjahr				
im Berichtsjahr	5.617	34,6	3.062	35,8
im Vorjahr	3.712	22,9	1.736	20,3
in früheren Jahren	6.443	39,7	3.406	39,8
keine Angabe	468	2,9	347	4,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, September 2007, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Berichtsjahres noch nicht versorgt. Für die Jugendlichen, die in eine Berufsausbildung einmündeten (319.788), konnte der Vermittlungsauftrag abgeschlossen werden. Auch für den größten Teil der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen (302.920 bzw. 79 Prozent) fanden zum Abschluss des Berichtsjahres keine weiteren Vermittlungsbemühungen mehr statt. Die restlichen 82.466 (21 Prozent) Jugendlichen, die in eine Alternative eingemündet waren, wünschten weiterhin eine Ausbildungsstellenvermittlung durch die BA. Somit liefen nicht nur für die unversorgten Bewerber und Bewerberinnen (29.102) die Vermittlungsbemühungen weiter, sondern auch für einen Teil der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen.[40]

Alternativ verbliebene Bewerber und Bewerberinnen 2007 ohne weiteren Vermittlungswunsch differenziert nach Verbleibsform

Von den 157.506 Bewerbern und Bewerberinnen, die eine Alternative zu einer Ausbildung begannen und keine weitere Vermittlung wünschten (vgl. **Übersicht 5**), mündete etwa die Hälfte (50,5 Prozent bzw. 79.610) in Schule, Studium oder Praktikum ein. Der größte Teil (40,3 Prozent bzw. 63.551) nahm eine Schulbildung auf. 1.309 (0,8 Prozent) fingen mit einem berufsvorbereitenden Jahr, weitere 1.338 (0,9 Prozent) Jugendliche mit einem Berufsgrundbildungsjahr an. 5,6 Prozent (8.758) begannen ein Studium und 3 Prozent (4.654) ein Praktikum. Daneben war die Einmündung in Erwerbsarbeit die zweithäufigste Verbleibsform: 20,5 Prozent (32.327) der Jugendlichen entschlossen sich hierzu. 13,2 Prozent (20.832) verblieben in ihrer bisherigen Ausbildung. Alles in allem traten 6.740 (4,3 Prozent) Jugendliche ihren Wehr- bzw. Zivildienst an oder absolvierten ein freiwilliges soziales bzw. ökologisches Jahr. Insgesamt 17.997 (11,4 Prozent) Jugendliche mündeten in Fördermaßnahmen ein: 6.851 (4,3 Prozent) in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, 2.171 (1,4 Prozent) in eine Einstiegsqualifizierung und 8.790 (5,6 Prozent) in sonstige Förderungen. Förderungen im Rehabilitationsbereich erhielten 108 Jugendliche im Rahmen von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und weitere 77 im Rahmen sonstiger Reha-Förderung.

Alternativ verbliebene Bewerber und Bewerberinnen 2007 mit weiterem Vermittlungswunsch differenziert nach Verbleibsform

Neben den 157.506 alternativ verbliebenen Jugendlichen, deren Vermittlungsauftrag abgeschlossen war, suchten 82.466 Bewerber und Bewerberinnen mit einer Alternative zum Ende des Berichtsjahres weiterhin nach einer Ausbildungsstelle (vgl. **Übersicht 5**).

Vergleicht man die beiden alternativ verbliebenen Gruppen nach ihrem Vermittlungsstatus (keine weitere Vermittlung mehr erwünscht vs. weitere Vermittlung erwünscht), wird deutlich, dass die Anteile in den einzelnen Verbleibsformen in Abhängigkeit von der Gruppenzugehörigkeit variieren. Vor allem der Beginn einer Fördermaßnahme, Schulbesuch und Erwerbsarbeit variieren stark in Abhängigkeit vom aktuellen Status des Vermittlungsauftrages. **Übersicht 5** zeigt, dass insbesondere die Einmündung in Fördermaßnahmen mit dem Wunsch nach weiterer Vermittlung in Zusammenhang steht: Nahezu die Hälfte (46,8 Prozent bzw. 38.558) der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen mit weiterem Vermittlungswunsch waren in Maßnahmen eingemündet, davon die meisten in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (25.605 bzw. 31,0 Prozent). Demgegenüber begannen nur 11,4 Prozent (17.997) der alternativ verbliebenen Jugendlichen ohne weiteren Vermittlungswunsch eine Fördermaßnahme.

Unter den alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen mit weiterem Vermittlungswunsch ist der Anteil der Jugendlichen, die eine Schule besuchen (17,9 Prozent bzw. 14.774), deutlich geringer (–22,4 Prozentpunkte) als unter den alternativ verbliebenen Jugendlichen mit abgeschlossenem Vermittlungsauftrag (40,3 Prozent bzw. 63.551). Ebenfalls geringer fällt der Anteil der Jugendlichen mit weiterem Vermittlungswunsch aus, die sich zunächst zu einem Studium entschlossen (1,1 Prozent bzw. 823), sowie derjenigen, die in Erwerbsarbeit einmündeten (8.797 bzw. 10,7 Prozent). Die Anteile der alternativ Verbliebenen mit weiterem Vermittlungswunsch, die ein berufsvorbereitendes Jahr (1,0 Prozent bzw. 808), ein Berufsgrundbildungsjahr (1,2 Prozent bzw. 969), ein Praktikum (5,0 Prozent bzw. 4.134) oder gemeinnützige bzw. soziale Dienste (1.520 bzw. 1,8 Prozent) begannen oder in ihrer bisherigen Berufsausbildungsstelle verblieben (12.083 bzw. 14,6 Prozent), gestalten sich dagegen ähnlich wie in der Gruppe der alternativ Verbliebenen ohne weiteren Vermittlungswunsch.

Zusammenhang zwischen der Nachfrageberechnung und der Verbleibsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September

Die Ausbildungsstellennachfrage setzt sich aus der Anzahl der erfolglosen sowie der erfolgreichen Ausbildungsstellennachfrager und -nachfragerinnen zusammen. Der Umfang der erfolgreichen Nachfrager und Nachfragerinnen ist mit der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge identisch.[41] Zu den erfolglosen Nachfragern und Nachfragerinnen werden traditionell ausschließlich nur diejenigen Jugendlichen gezählt, die Ende September weder in eine Ausbildungsstelle noch in eine Ausbildungsstellenalternative eingemündet sind und daher unversorgt blieben (vgl. **Übersicht 5**). In diese traditionelle Nachfrageberechnung nicht einbezogen werden dagegen alle alternativ verbliebenen Ausbildungsstellenbe-

---

40 Erklärungen zu den Begriffen der Statistik der Ausbildungsvermittlung der BA sind unter „Erläuterungen zu den Statistiken über den Ausbildungsstellenmarkt“ nachzulesen bei: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt – Bewerber und Berufsausbildungsstellen – September 2007.

41 Vgl. Kapitel 1.1.1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldung der zuständigen Stellen.

Übersicht 5: Verbleib der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen zum 30. September 2007

Art des Verbleibs:	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrages							
			Vermittlungsauftrag abgeschlossen				Vermittlungsauftrag läuft weiter			
			durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht näher bekanntem Verbleib		bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib	
	Spalte 1		Spalte 2		Spalte 3		Spalte 4		Spalte 5	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
I. Einmündung/Vermittlung in Berufsausbildung	319.788	100,0	319.788	100,0						
darunter:										
ungefördert	276.325	86,4	276.325	86,4						
gefördert	43.463	14,6	43.463	14,6						
II. Alternativer Verbleib	239.972	100,0			157.506	100,0	82.466	100,0		
darunter:										
Schulbildung	78.325	32,6			63.551	40,3	14.774	17,9		
Studium	9.581	4,0			8.758	5,6	823	1,1		
berufsvorbereitendes Jahr	2.117	0,9			1.309	0,8	808	1,0		
Berufsgrundbildungsjahr	2.307	1,0			1.338	0,9	969	1,2		
Praktikum	8.788	3,7			4.654	3,0	4.134	5,0		
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	32.900	13,7			20.832	13,2	12.083	14,6		
darunter:										
Berufsausbildung ungefördert	13.503	41,0			10.362	49,7	3.141	26,0		
Berufsausbildung gefördert	19.412	59,0			10.470	50,3	8.942	74,0		
Erwerbstätigkeit	41.124	17,1			32.327	20,5	8.797	10,7		
Bundeswehr/Zivildienst	6.328	2,6			5.395	3,4	933	1,1		
freiwilliges soziales/ökologisches Jahr	1.932	0,8			1.345	0,9	587	0,7		
berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	32.456	13,5			6.851	4,3	25.605	31,0		
berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – Reha	151	0,1			108	0,1	43	0,1		
Einstiegsqualifizierung	9.541	4,0			2.171	1,4	7.370	8,9		
sonstige Förderung	14.251	5,9			8.790	5,6	5.461	6,6		
sonstige Reha-Förderung	156	0,1			77	>0,0	79	0,1		
III. Verbleib noch ungeklärt bzw. nicht näher bekannt	**174.516**	**100,0**			**145.414**	**100,0**			**29.102**	**100,0**
Insgesamt	**734.276**		**319.788**		**302.920**		**82.466**		**29.102**	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 6: Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006: Merkmale der verschiedenen Verbleibsgruppen (Angaben in Prozent)

	Offizieller Verbleib					
	Berufsausbildungsstelle darunter:			noch nicht vermittelt	Alternativer Verbleib darunter:	
	betrieblich	außer-betrieblich	sonstige		mind. 20-mal beworben	sonstige Bewerber/Bewerberinnen
Geschlecht						
weiblich	43	34	56	45	49	44
männlich	57	66	44	55	51	56
Migrationshintergrund						
ja	17	15	24	28	28	29
nein	83	85	76	72	72	71
Alter						
bis 18 Jahren	48	36	40	28	30	34
18 bis 19 Jahre	39	55	40	53	45	46
20 Jahre und älter	13	9	20	19	24	20
keine Angaben	0	0	0	0	1	0
Höchster Schulabschluss						
maximal Hauptschulabschluss	26	62	36	45	40	52
mittlerer Abschluss	56	36	50	41	50	36
Studienberechtigung	18	2	14	14	10	12
Letzte Deutschnote						
gut oder sehr gut	28	23	24	13	16	23
befriedigend	51	41	50	47	51	49
höchstens ausreichend	19	31	23	36	31	25
keine Angaben	2	5	3	4	2	3
Letzte Mathematiknote						
gut oder sehr gut	33	21	24	14	18	27
befriedigend	38	35	36	38	38	34
höchstens ausreichend	27	40	37	45	42	36
keine Angaben	2	4	3	3	2	3
Teilnahme an beruflicher Grundbildung						
ja	50	71	52	64	62	56
nein	50	29	48	36	38	44
Altbewerber						
ja	31	42	36	54	54	39
nein	69	58	64	46	46	61
Arbeitslosenquote						
bis 5,9	9	2	10	4	5	7
6,0 bis 8,9	30	9	24	26	28	25
9,0 bis 11,9	24	5	23	24	28	26
12,0 bis 14,9	13	12	17	11	16	14
15,0 bis 17,9	11	26	10	15	8	11
18,0 bis 20,9	11	35	13	18	12	15
21,0 und mehr	2	11	3	2	1	2
Blick auf die Zukunft						
zuversichtlich	68	41	35	26	20	40
teils, teils	26	42	40	44	47	42
mit Sorge	4	13	22	26	32	15
keine Angabe	2	4	3	4	1	3
Zahl der Personen (hochgerechnet)	**224.973**	**26.659**	**120.042**	**49.477**	**112.668**	**228.947**

Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

werber und -bewerberinnen, und zwar auch dann, wenn sie weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle sind (vgl. **Übersicht 5**). Sie werden im Berufsbildungsbericht aber gleichwohl ausgewiesen. Denn der Beginn einer Alternative kann weder mit einer Aufgabe noch mit einer zeitlichen Verschiebung der Ausbildungsstellensuche gleichgesetzt werden. Neben den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen sind alternativ verbliebene Jugendliche mit weiterem Vermittlungswunsch auch weiterhin auf Ausbildungsstellensuche und stehen somit dem Ausbildungsmarkt auch noch nach Ende des Geschäftsjahres zur Verfügung. Im Vermittlungsjahr 2006/2007 waren bei der BA nahezu dreimal so viele Jugendliche mit alternativem Verbleib und weiterem Vermittlungswunsch (82.466) als unversorgte Bewerber und Bewerberinnen (29.102) registriert.

Ursachen für den alternativen Verbleib: Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006

Die Gruppe der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen stellte ihren ursprünglichen Wunsch nach einer Ausbildungsstelle zunächst erst einmal oder auf Dauer zurück. Aus den amtlichen Statistiken der BA geht aber nicht hervor, welche Motive diese Jugendlichen hatten. Zur Beantwortung dieser Frage müssen Stichprobenuntersuchungen, wie z. B. die BA/BIBB-Bewerberbefragung[42], herangezogen werden. Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine repräsentative, hochgerechnete schriftlich-postalische Stichprobenuntersuchung. Die jüngste Untersuchung wurde Ende 2006 durchgeführt. Alle rund 4.500 Jugendlichen, die an der Untersuchung teilgenommen hatten, waren im Vermittlungsjahr 2005/2006 bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen registriert. Die Ergebnisse der Befragung lassen sich auf die Grundgesamtheit aller gemeldeten Bewerber des Jahres 2005/2006 hochrechnen.[43]

Merkmale der alternativ Verbliebenen im Vergleich zu anderen Bewerbergruppen

Die rund 762.766 registrierten Bewerber und Bewerberinnen des Vermittlungsjahres 2005/2006 lassen sich in Abhängigkeit ihres Verbleibs verschiedenen Gruppen zuordnen (vgl. **Übersicht 6**):

- 224.973 Bewerber und Bewerberinnen mündeten in eine betriebliche Ausbildungsstelle ein oder setzten solch eine Ausbildung fort,
- 26.659 Jugendliche mündeten in eine außerbetriebliche Ausbildung ein,
- 120.042 Bewerber und Bewerberinnen befanden sich in einer vollqualifizierenden Ausbildung oder einem Studium,
- 49.477 Jugendliche waren am Ende des Berichtsjahres noch nicht vermittelt,
- 112.668 waren trotz intensiver Bemühungen, aber letztendlich erfolgloser Ausbildungsplatzsuche in eine Alternative eingemündet,
- 228.947 Bewerber und Bewerberinnen, die zur Restgruppe der alternativ verbliebenen Jugendlichen zählen, konnten oder wollten aus unterschiedlichen Gründen nicht mit einer Berufsausbildung beginnen.

Vergleicht man diese Gruppen mit den alternativ verbliebenen Jugendlichen, die trotz intensiver Bemühungen keine Ausbildungsstelle fanden, werden zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Gruppen deutlich.

Unter den Bewerbern und Bewerberinnen, die sich offiziell in einer Ausbildungsstelle befanden und die zugleich selbst angaben, sich in einer betrieblichen Ausbildung zu befinden, sind vor allem hoch qualifizierte Jugendliche zu finden: 18 Prozent haben eine Studienberechtigung und weitere 56 Prozent mindestens einen mittleren Bildungsabschluss. Auch in Hinblick auf die Mathematik- und Deutschnoten übertreffen sie die übrigen Gruppen. Zudem sind diese Jugendlichen etwas jünger, was damit einhergeht, dass sich besonders wenige Altbewerber und Altbewerberinnen[44] unter ihnen befinden. Dennoch hat die Hälfte bereits an Maßnahmen teilgenommen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln. Fast 40 Prozent stammen aus Regionen mit einer geringen Arbeitslosenquote (Arbeitslosenquote weniger als 9 Prozent). Alles in allem blickt diese Gruppe zuversichtlich in die Zukunft.

In eine außerbetriebliche Ausbildung mündeten vor allem junge Männer und Jugendliche aus Regionen mit einer angespannten Arbeitsmarktsituation. Besonders häufig befinden sich Altbewerber und Altbewerberinnen (42 Prozent), Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (62 Prozent) sowie Jugendliche, die bereits an Maßnahmen zur Vermittlung einer beruflichen Grundbildung teilgenommen haben (71 Prozent), unter diesen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen.

Bei den Jugendlichen, die nach eigener Angabe in sonstige Berufsausbildungen einmündeten (z. B. Beamtenlaufbahn, schulische Ausbildung, Studium), handelt es sich hauptsächlich um junge Frauen (56 Prozent). Fast zwei Drittel

42 Informationen zu den BA/BIBB-Bewerberbefragungen sind im Internet unter: http://www.bibb.de/wlk30081.htm abrufbar.

43 Informationen zu der jüngsten BA/BIBB-Bewerberbefragung aus dem Jahr 2006 sind im Internet unter: http://www.bibb.de/de/30086.htm abrufbar.

44 Im Gegensatz zur Bundesagentur für Arbeit zählt das Bundesinstitut für Berufsbildung all jene Jugendliche als Altbewerber bzw. Altbewerberin, die sich bereits in einem früheren Vermittlungsjahr als im gegenwärtigen um eine Ausbildungsstelle bemüht haben. Vgl. Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. In: BIBB-Report 1/2007.

(64 Prozent) verfügen mindestens über einen mittleren Schulabschluss. Obwohl etwas mehr als die Hälfte (52 Prozent) bereits an einer beruflichen Grundbildung teilgenommen hat, befinden sich relativ wenige Altbewerber und Altbewerberinnen in dieser Gruppe (36 Prozent). Im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen, die eine Berufsausbildung begannen (betrieblich sowie außerbetrieblich), blicken nur 35 Prozent zuversichtlich in die weitere Zukunft, 22 Prozent sind besorgt.

Von den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen hatte sich mehr als die Hälfte (54 Prozent) bereits zu einem früheren Zeitpunkt als für das Vermittlungsjahr 2005/2006 um eine Ausbildungsstelle beworben und bereits an beruflicher Grundbildung teilgenommen (64 Prozent). Dementsprechend hoch ist das Durchschnittsalter in dieser Gruppe. Obwohl in dieser Gruppe die Schulnoten besonders schlecht ausfallen, gibt es unter ihnen immerhin noch 14 Prozent, die eine Studienberechtigung erworben haben. Ungefähr ein Viertel (26 Prozent) von ihnen blickt – trotz des Misserfolgs bei der Ausbildungsstellensuche – zuversichtlich in die Zukunft.

341.615 Bewerber und Bewerberinnen waren alternativ verblieben. Von ihnen führten 112.668 ihren Verbleib auf erfolglose Bewerbungen zurück, obwohl sie sich mindestens 20-mal schriftlich um eine Ausbildungsstelle beworben haben. Im Durchschnitt (Median) hatten sie sich 50-mal in fünf unterschiedlichen Ausbildungsberufen beworben. Diese Gruppe ähnelt sehr stark den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen. Sie sind im Durchschnitt älter, und relativ viele (62 Prozent) haben bereits an Maßnahmen teilgenommen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln. Wie bei den Unversorgten befinden sich unter ihnen relativ häufig Jugendliche mit Migrationshintergrund[45] (28 Prozent) sowie Altbewerber und Altbewerberinnen (54 Prozent). Ihre Schulabschlüsse und Noten fallen schlechter aus als bei denjenigen, die in eine Berufsausbildung einmündeten. Auch stammen viele aus Regionen mit einer hohen Arbeitslosenquote. In einem Aspekt unterscheiden sich dann aber die alternativ verbliebenen doch von den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen: in der Bewertung der Zukunft. Diejenigen, die Alternativen begannen, blicken seltener zuversichtlich (20 Prozent) und dafür häufiger mit Sorge (32 Prozent) in die Zukunft als die unversorgten Bewerber und Bewerberinnen.

Die restlichen 228.947 alternativ verbliebenen Jugendlichen sind in Hinblick auf ihre Zukunft vergleichsweise zuversichtlich (40 Prozent). Sie sind im Durchschnitt jünger als die Unversorgten sowie die alternativ Verbliebenen mit mindestens 20 Bewerbungen. Unter ihnen befinden sich häufiger Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (52 Prozent), weniger Altbewerber und Altbewerberinnen (39 Prozent) und etwas weniger Jugendliche, die bereits an Maßnahmen teilgenommen haben, die eine berufliche Grundbildung vermitteln (56 Prozent). Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (29 Prozent) ist in dieser Gruppe noch etwas höher als bei den Unversorgten und den alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen, die sich mindestens 20-mal beworben hatten.

1.1.4 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Bundesweit standen im Berichtsjahr 98,3 Ausbildungsstellenangebote für 100 Nachfrager/Nachfragerinnen und damit durchschnittlich vier Ausbildungsstellen mehr als im Vorjahr zur Verfügung. Dies war Folge einer positiven Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt in 40 Prozent der Arbeitsagenturen (**Übersicht 7**).

Dennoch hat sich in nur 10 Prozent aller Arbeitsagenturbezirke das Ausbildungsstellenangebot so weit verbessert, dass von einem günstigen Versorgungsstand gesprochen werden kann. In zwei von drei Regionen konnte 2007 zwar der rechnerische Ausgleich geschaffen werden. Jeder dritte regionale Ausbildungsstellenmarkt wies jedoch weiterhin ungünstige Ausgangsbedingungen für Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen auf. Im folgenden Regionalvergleich wird auf zentrale Unterschiede zwischen Regionen mit einem günstigen Ausbildungsstellenmarkt und Regionen mit relativ schlechter Angebotssituation eingegangen.[46]

Regionen mit günstiger bis sehr günstiger Ausbildungssituation

Ausbildungsstellenmarkt

Im Durchschnitt konnte in diesen Arbeitsagenturbezirken, wobei in Bayern, Baden-Württemberg und in Schleswig-Holstein die höchsten Anteile dieser günstigen Ausbildungsstellenmärkte zu finden sind, mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 105,5 ein überdurchschnittliches Ausbildungsstellenangebot für Jugendliche geschaffen werden (**Tabelle 13**). Damit stehen den Jugendlichen etwa sieben Ausbildungsstellen mehr als im Bundesdurchschnitt zur Verfügung. Der Zuwachs in der Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber dem Vorjahr betrug im Schnitt 6,1 Prozentpunkte und fiel damit deutlicher aus als im Bundestrend. Dies konnte nicht zuletzt dadurch erreicht werden, da im Berichtsjahr in diesen Arbeitsagenturen die Ausbildungsnachfrage mit 5,2 Prozent zwar analog zum Bundestrend, das Ausbildungsangebot mit 12 Prozent dagegen überproportional gestiegen ist. Insgesamt erhöhte sich die Zahl an Neuabschlüssen in diesen Arbeitsagenturen im Schnitt um über 8 Prozent.

45 Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung werden alle Jugendliche, die in Deutschland geboren wurden, Deutsch als alleinige Muttersprache sprechen und die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, als Deutsche ohne Migrationshintergrund definiert. Alle anderen werden zu den Jugendlichen mit Migrationshintergrund gezählt.

46 Zur vereinfachten Darstellung wurden die fünf regionalen Cluster, wie sie in Tabelle 13 ausgewiesen sind, zu drei Gruppen zusammengefasst.

Übersicht 7: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation 2007

	Ausbildungsstellensituation 2007			
Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung	günstig/ sehr günstig	ausgeglichen	ungünstig/ sehr ungünstig	insgesamt
Ausbildungsstellensituation 2006 (Arbeitsagenturbezirke)				
ausgeglichen	10	45	1	56
ungünstig	7	45	24	76
sehr ungünstig		9	35	44
insgesamt	17	99	60	176
Ausbildungsstellenmarkt				
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	66.289	330.104	229.521	625.914
Veränderung gegenüber 2006 (in Prozent)	8,4	8,5	8,9	8,6
Angebots-Nachfrage-Relation 2006	99,3	97,2	89,8	94,6
Angebots-Nachfrage-Relation 2007	105,5	100,0	94,1	98,3
Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	6,1	2,9	4,4	3,8
Bildungsangebot				
Veränderung des Gesamtangebots gegenüber 2006 (in Prozent)	11,7	8,3	9,0	8,9
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen	100,0	86,8	76,1	84,1
betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	65,0	49,5	45,2	49,3
unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen	391,0	100,2	24,1	62,5
Angebots-Nachfrage-Relation nach Ausbildungsbereichen				
Industrie und Handel	104,7	99,8	93,9	98,0
Handwerk	106,5	100,6	94,4	99,0
Freie Berufe	100,1	98,6	96,0	97,8
öffentlicher Dienst	102,5	99,5	94,7	98,0
Landwirtschaft	105,4	99,6	93,5	98,0
Hauswirtschaft	156,7	101,4	99,9	105,9
Seeschifffahrt	97,1	94,6	95,4	95,3
Bildungsnachfrage				
Veränderung der Gesamtnachfrage gegenüber 2006 (in Prozent)	5,2	5,2	3,9	4,7
Veränderung Bewerber/Bewerberinnen gegenüber 2006 (in Prozent)	–3,3	–5,9	–1,1	–3,8
Veränderung Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen gegenüber 2006	0,3	0,4	–1,0	–0,1
Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	68,5	57,0	56,0	57,7
gemeldete Bewerber/Bewerberinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	60,9	61,8	72,2	65,6
unversorgte Bewerber/Bewerberinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	1,2	1,4	4,6	2,6

[1] Berechnungen ohne Auszubildende.
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Statistisches Bundesamt (StBA); Bundesagentur für Arbeit (BA).

noch Übersicht 7: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsmarkt-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsituation 2007

	Ausbildungsstellensituation 2007			
Indikatoren zur regionalen Situation und deren Entwicklung	günstig/ sehr günstig	ausgeglichen	ungünstig/ sehr ungünstig	insgesamt
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung				
Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	23,5	24,6	23,3	24,0
Veränderung gegenüber 2005 (in Prozent)	–0,9	–0,2	–0,3	–0,4
Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	6,1	6,5	6,6	6,5
Veränderung gegenüber 2005 (in Prozent)	–0,9	–0,2	–0,5	–0,4
Beschäftigungssystem/Fachkräftebedarf[1]				
Veränderung des Bestands zwischen 2005 und 2006 (in Prozent)				
Auszubildende	1,0	1,3	1,3	1,3
Beschäftigte (ohne Auszubildende)	2,0	1,5	1,8	1,7
Facharbeiter/Facharbeiterinnen	2,2	1,7	1,9	1,8
Fachangestellte (ohne Teilzeitkräfte)	0,6	–0,5	–0,3	–0,3
Teilzeitkräfte (unter 18 Stunden)	5,7	6,0	5,6	5,9
Beschäftigte mit Hauptschulabschl., mittl. Reife und Berufsabschl.	0,8	0,4	0,5	0,5
Beschäftigte mit Hochschulreife und Berufsabschluss	3,3	3,1	2,9	3,0
Beschäftigte in Kleinstbetrieben	1,3	0,5	0,9	0,7
Beschäftigte in kleinen mittelständischen Betrieben	2,1	1,9	1,6	1,8
Beschäftigte in großen mittelständischen Betrieben	2,9	2,7	3,3	2,9
Beschäftigte in Großbetrieben	1,1	–0,1	0,1	0,1
Beschäftigte im sekundären Sektor	1,0	0,2	0,3	0,3
Beschäftigte im Baugewerbe	3,6	4,0	3,1	3,6
Beschäftigte im tertiären Sektor	2,3	1,9	2,2	2,1
Wirtschafts– und berufsstrukturelle Rahmenbedingungen[1]				
Beschäftigte im sekundären Sektor (ohne Baugewerbe)	26,3	27,7	23,9	26,2
Beschäftigte im Baugewerbe	4,9	5,5	5,7	5,5
Beschäftigte im Dienstleistungssektor	67,8	65,5	68,8	66,9
Beschäftigte in Fertigungsberufen (ohne technische Berufe)	24,1	27,5	25,6	26,4
Beschäftigte in technischen Berufen	7,9	7,4	6,8	7,3
Beschäftigte in Dienstleistungsberufen	66,3	63,2	65,2	64,3
Veränderungen in den Berufssektoren				
Beschäftigte in Fertigungsberufen (ohne technische Berufe)	3,3	2,7	3,2	2,9
Beschäftigte in technischen Berufen	1,3	0,6	0,5	0,6
Beschäftigte in Dienstleistungsberufen	1,6	1,1	1,3	1,3

[1] Berechnungen ohne Auszubildende.
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Statistisches Bundesamt (StBA); Bundesagentur für Arbeit (BA).

Ausbildungsangebot

Für diese Arbeitsmarktregionen war das relativ umfangreiche Angebot an rein betrieblichen Ausbildungsstellen charakteristisch. Jeder offiziell registrierte Nachfrager konnte rein rechnerisch bei einer betrieblichen Angebots-Nachfrage-Relation von 100 einen Ausbildungsplatz in einem Ausbildungsbetrieb erhalten. Der Bundesdurchschnitt lag bei 84,1 Stellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen. Dementsprechend niedrig fiel mit 5,8 Prozent der Anteil von Unterstützungsmaßnahmen in Form außerbetrieblicher Ausbildungsstellen aus. Bezogen auf die Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen sinkt das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen allerdings auf 65 pro 100 Schulabgänger/Schulabgängerinnen. Mit Ausnahme der Freien Berufe lagen alle wichtigen Ausbildungsbereiche 2007 deutlich über dem rechnerischen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage (**Übersicht 7**). Besonders hervorzuheben ist der Trend im Ausbildungsangebot des Handwerks. Hier haben sich im Vergleich zum Vorjahr mit fast 7 Prozent die höchsten Zuwächse ergeben.

Ausbildungsnachfrage

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Schulabgänger/-abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen leicht um 0,3 Prozent und die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen um 5,2 Prozent stark gestiegen, obwohl parallel dazu die Zahl der offiziell registrierten Bewerber/Bewerberinnen analog zur Entwicklung im Bund um 3,3 Prozent zurückgegangen ist. Im Gegensatz zu den anderen Arbeitsagenturbezirken stand am Ende des Vermittlungsjahres jedem der unversorgten Bewerber/Bewerberinnen ein ausreichendes Angebot an unbesetzten Ausbildungsstellen zur Verfügung.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Einer der Hauptgründe für die günstige regionale Ausbildungssituation war die in manchen Regionen überdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen. Zwar bildete wie im Bundesdurchschnitt mit 23,5 Prozent nur knapp jeder vierte Betrieb aus, in einer Reihe von Arbeitsagenturbezirken allerdings fast jedes dritte Unternehmen. Gegenüber dem Vorjahr ging die Ausbildungsbetriebsquote zurück. Erwähnenswert ist die im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt niedrigere Ausbildungsquote in Höhe von 6,1 Prozent. Ein wichtiger Grund hierfür ist der geringe Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in diesen Arbeitsagenturbezirken. Dies führt im statistischen Vergleich zu den anderen Arbeitsagenturbezirken zu einer Unterschätzung der Ausbildungsbeteiligung.[47]

Entwicklung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs

Ausschlaggebend für die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und Unternehmen ist der jeweilige Bedarf an qualifizierten Beschäftigten.[48] Arbeitsagenturbezirke mit günstigem Ausbildungsstellenmarkt wiesen daher auch im Vergleich zum Vorjahr mit 2 Prozent die stärksten prozentualen Zuwächse in der Beschäftigung auf. Diese Zuwächse zeigten sich in überdurchschnittlicher Weise vor allem im Facharbeiter- und Angestelltenbereich. Erwähnenswert bleibt in diesem Zusammenhang auch, dass bei den Betrieben in diesen Arbeitsmarktregionen mit 3,3 Prozent ein zunehmender Bedarf an Beschäftigen mit Hochschulreife bestand, mit offenbar günstigen Folgen für das betriebliche Ausbildungsstellenangebot. Neben den Hochschulabsolventen/-absolventinnen ergaben sich zudem mit knapp 1 Prozent günstige Beschäftigungsperspektiven für dual bzw. berufsfachschulisch ausgebildete Beschäftigte. Einer der Gründe für die positiven Entwicklungen auf diesen Ausbildungsstellenmärkten war die zum Teil über alle Betriebsgrößenklassen hinweg steigende Beschäftigtenzahl. Insbesondere Kleinst- und Großbetriebe legten deutlich zu, während im Bundesdurchschnitt diese Betriebe ihre Bestände lediglich halten konnten. Sektorale Unterschiede zwischen den regionalen Arbeitsmärkten bestanden insofern, als vor allem das verarbeitende und produzierende Gewerbe und hier im Besonderen das Baugewerbe im Vergleich zum Vorjahr einen hohen Fachkräftebedarf zu haben schienen. Charakteristisch für die Regionen ist zudem der überproportionale Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor.

Regionen mit ungünstiger bis schlechter Ausbildungssituation

Ausbildungsstellenmarkt

In Arbeitsagenturbezirken mit einer im Berichtsjahr ungünstigen bis schlechten Ausgangssituation für Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen kamen auf 100 Nachfrager/Nachfragerinnen nur 94,1 Ausbildungsstellen (**Übersicht 7, Tabelle 13**). Dennoch bleibt im Vergleich zu 2006 festzuhalten, dass auch in diesen Regionen 4,4 Prozent mehr Ausbildungsstellen angeboten wurden und 8,9 Prozent mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen werden konnten. Etwa jede dritte Arbeitsagentur gehörte zu dieser Gruppe. Neben den Stadtstaaten weisen vor allem Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und Brandenburg die höchsten Anteile an diesen Ausbildungsregionen auf.

---

47 In der Beschäftigtenstatistik sind Auszubildende auf einem außerbetrieblichen Ausbildungsplatz nicht getrennt ausgewiesen. Aus der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Bestand an außerbetrieblichen Ausbildungsstellen können allerdings diese Anteile berechnet werden.

48 Aufgrund der allmählichen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt wurden im Gegensatz zu früheren Auswertungen nicht mehr die Entwicklungen seit 1999, sondern nur noch der Vorjahresvergleich herangezogen.

Ausbildungsangebot

Trotz dieser leichten Verbesserung fiel das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen weiterhin gering aus: Für 100 Nachfrager/Nachfragerinnen standen nur etwa 76 betriebliche Ausbildungsstellen zur Verfügung, zwei Ausbildungsplätze weniger als im Vorjahr und acht Ausbildungsstellenangebote weniger als im Bundesdurchschnitt. Dementsprechend hoch war der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen, die zur Zusatzversorgung der Jugendlichen angeboten werden mussten. Deren Anteil am Gesamtangebot belief sich auf 24 Prozent. Gemessen an der Versorgung der Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen sinkt der Anteil betrieblicher Ausbildungsstellen auf 45 pro 100 Schulabsolventen/-absolventinnen. Die Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen lagen zum Teil deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Insbesondere der IHK- und Handwerksbereich, aber auch der öffentliche Dienst konnten angesichts der Nachfrage der Jugendlichen kein entsprechendes Angebot machen.

Ausbildungsnachfrage

Infolge der mit 1,1 Prozent unterdurchschnittlich zurückgehenden Bewerberzahlen und obwohl im Berichtsjahr die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen mit 3,9 Prozent nicht so stark zugenommen hatte wie in den anderen Ausbildungsregionen, führte die Zunahme des Gesamtangebots um 9 Prozent bzw. der Vertragszahlen um 8,9 Prozent zu keinem rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Auf 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen kommen zudem nur etwa 24 unbesetzte Ausbildungsstellen. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Vergleichszahl 63. Der Anteil der bei den Arbeitsagenturen registrierten Bewerber/Bewerberinnen an den Schulabgängern/Schulabgängerinnen liegt – bei einem Bundesdurchschnitt von 66 Prozent – mit 72 Prozent vergleichsweise hoch. Dies liegt zum einen daran, dass in einem beträchtlichem Umfang Altbewerber/Altbewerberinnen aus den vergangenen Jahren weiterhin als Bewerber/Bewerberinnen auftreten und das Arbeitsamt bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle öfters eingeschaltet wird.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Eine wichtige Rahmenbedingung für die prinzipiell schwierige Ausgangssituation in diesen Regionen ist die etwas unterdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung. Hier waren wie im Vorjahr nur 23,3 Prozent der Betriebe bereit, Jugendliche als Auszubildende aufzunehmen. Trotz der im Schnitt schon ungünstigen Ausgangssituation war im Vergleich zu 2005 der Bestand an ausbildenden Unternehmen nicht weiter gewachsen und die Ausbildungsbetriebsquote nochmals um 0,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Dennoch lag die Ausbildungsquote über dem Bundesdurchschnitt: Von 100 Beschäftigten sind 6,6 Prozent Jugendliche mit einem Ausbildungsvertrag, wobei es hierbei durch den hohen Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen zu einer Überschätzung kommt.

Entwicklung des Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfs

Im Vergleich zu den anderen Ausbildungsmarktregionen und zum Bundesdurchschnitt ist der Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch in diesen Arbeitsagenturbezirken im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Die Entwicklungen in den nach Berufsstatus und Qualifikationsgruppen unterschiedenen Beschäftigtenbeständen weisen keine Auffälligkeiten auf. Der wichtigste Unterschied liegt darin, dass in diesen Regionen nicht die Kleinst- und Großbetriebe, sondern große mittelständische und damit ausbildungsaffine Unternehmen die stärksten Beschäftigtenzuwächse zu verzeichnen hatten.

1.2 BILDUNGSVERHALTEN VON JUGENDLICHEN

1.2.1 Regionale Mobilität von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen

Die Mobilitätsbereitschaft von Jugendlichen trägt entscheidend dazu bei, regionale Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu mindern. Sie kann jedoch auch dazu führen, dass in Regionen mit einem aus Sicht der Jugendlichen attraktiven Angebot deutlich mehr Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen aktiv sind als aus dieser Region selbst stammen. Sofern sich die in der Region heimischen Bewerber und Bewerberinnen nicht ähnlich mobil zeigen wie die Nachfrager und Nachfragerinnen von außerhalb, können sich die regionalen Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt verschärfen. Erste wichtige Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) entnehmen. Sie gibt auch darüber Auskunft, wo Auszubildende wohnen und wo ihre Ausbildungsstätten liegen.

Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Knapp 120.000 der gut 1.728.000 Beschäftigten, die am 31. Dezember 2006 von der BA als Auszubildende registriert wurden[49], wohnten nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war. Dies entspricht einem Anteil von knapp 7 Prozent. Besonders hohe Anteile von Ausbildungsplätzen, die nicht von eigenen Landeskindern besetzt waren, fanden sich in den Stadtstaaten Bremen (39 Prozent), Hamburg (34 Prozent) und Berlin (19 Prozent); vgl. hierzu **Übersicht 8**.

Zwar waren in den Stadtstaaten auch in nennenswertem Maße Jugendliche zu finden, die ihren Ausbildungsplatz außerhalb des eigenen Bundeslandes gefunden hatten. Dennoch fiel die Nettobilanz in allen drei Stadtstaaten negativ aus: Die Zahl der Landesbewohner und -bewohnerinnen, die sich in Ausbildung befanden, war deutlich niedriger als die Zahl der Ausbildungsplätze, die im jeweiligen Stadtstaat besetzt wurden. So standen zum Beispiel den knapp 11.400 Auszubildenden aus dem Land Bremen 16.300 besetzte Ausbildungsplätze in Bremen gegenüber.[50]

Die relativ hohen Pendlerströme von Auszubildenden in die Stadtstaaten stellen für die dort ansässigen Betriebe einen großen Vorteil dar, da sie ihren Nachwuchs aus einer größeren Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen auswählen können. Für die Landeskinder bedeuten die Pendlerströme jedoch, dass sie mit wesentlich mehr Mitbewerbern und Mitbewerberinnen um die dort verfügbaren Ausbildungsplätze konkurrieren, als sich in den herkömmlichen Indikatoren zur Beschreibung der regionalen Ausbildungsmärkte widerspiegelt.[51] Infolge des höheren Konkurrenzdrucks in den Stadtstaaten fallen die Einmündungsquoten der dort registrierten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen unterdurchschnittlich aus – obwohl die Zahlen der dort vorhandenen Ausbildungsangebote in Relation zur Wohnbevölkerung auf einen überdurchschnittlich guten Versorgungsgrad schließen lassen.[52]

Die in der Beschäftigtenstatistik sichtbare Mobilität beschränkt sich fast ausschließlich auf das Tagespendeln. Mobilitätsprozesse, die im Zusammenhang mit Wohnortwechseln stehen, spiegeln sich in der Beschäftigtenstatistik nur zu kleineren Teilen wider. Denn mit ihrer Wohnortummeldung werden die umgezogenen Jugendlichen als Auszubildende ihres neuen Landes erfasst. Zudem liefern die Daten der Beschäftigtenstatistik ausschließlich Informationen zur erfolgreich realisierten Mobilität. Wie hoch die Mobilitätsbereitschaft unter den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen insgesamt ist (also auch unter denjenigen, deren überregionale Bewerbungen nicht zum Erfolg führen) und welche Faktoren die Mobilitätsbereitschaft beeinflussen, lässt sich aus amtlichen Statistiken nicht ableiten. Um hierzu Aussagen zu gewinnen, sind Stichprobenuntersuchungen erforderlich.

Ausmaß des überregionalen Bewerbungsverhaltens:

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006

Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 handelt es sich um eine repräsentative und hochrechenbare schriftliche Erhebung bei Jugendlichen, die 2006 als Ausbildungsstellenbe-

49 Einschließlich Beschäftigte, die außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden.

50 Die Zahlen für Hamburg lauten: 28.400 Auszubildende mit Wohnort Hamburg, aber 37.800 Ausbildungsplätze, die dort besetzt wurden. In Berlin wohnten 52.200 Auszubildende, während der Umfang der dort besetzten Ausbildungsstellen 58.400 umfasste.

51 Bei der traditionellen Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ländern wird die erfolgreich realisierte Ausbildungsplatznachfrage ausschließlich betriebsortbezogen erfasst. Dies bedeutet, dass größere Anteile der erfolgreich realisierten Nachfrage nicht aus dem jeweiligen Land stammen, sondern Einpendlern und Einpendlerinnen zuzurechnen sind. Ein ähnliches Problem ergibt sich, wenn die Zahl der in einem Land registrierten Ausbildungsangebote auf die Zahl der dort entlassenen Schulabsolventen und -absolventinnen hin prozentuiert wird: Durch die betriebsortbezogene (und damit vom Wohnort der Jugendlichen unabhängige) Erfassung der Ausbildungsplatznachfrage spiegeln die Quoten nicht den Versorgungsgrad der im jeweiligen Land lebenden Jugendlichen wider, sondern geben allein darüber Auskunft, wie hoch das Angebot rechnerisch in Relation zur dortigen Wohnbevölkerung ausfällt. Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 2.1.

52 Von den im Berichtsjahr 2006/07 bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mündeten in Bremen 42,4 Prozent, in Hamburg 39,8 Prozent und in Berlin 36,9 Prozent in eine Berufsausbildungsstelle ein. In keinem der sonstigen 13 Länder wurden niedrigere Anteile gemessen.

werber bzw. -bewerberin bei der BA gemeldet waren. Aus der Grundgesamtheit aller 762.766 gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen mit Wohnsitz im Bundesgebiet wurden 4.513 Jugendliche befragt. Die Untersuchung wurde von November 2006 bis Januar 2007 durchgeführt.[53] Als überregionale Suchaktivitäten wurden in der Studie Bewerbungen um Ausbildungsstellen definiert, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt lagen.

Je nach Heimatregion fiel der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen, die entsprechende Bewerbungen versandt hatten, recht unterschiedlich aus. In Bayern hatten sich nur etwa 18 Prozent der Jugendlichen, die aktiv auf Ausbildungsplatzsuche gewesen waren, überregional beworben. In Mecklenburg-Vorpommern waren es dagegen 53 Prozent. Alles in allem waren überregionale Bewerbungsaktivitäten unter den Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen aus den neuen Ländern mit Abstand häufiger verbreitet als unter Jugendlichen aus den alten Ländern (vgl. **Übersicht 9**).

Die Ursachen für diese Ost-West-Differenz sind vor allem in der unterschiedlichen Beschäftigungssituation und Siedlungsstruktur zu suchen. Die Arbeitslosenquoten fallen in den Regionen der neuen Länder, die oft nur relativ schwach besiedelt sind, im Schnitt wesentlich höher aus. Wie **Übersicht 10** zeigt, korrelieren aber die regionale Arbeitslosenquote und die Einwohnerdichte vor Ort deutlich mit dem Anteil der Jugendlichen, die bei ihrer aktiven Suche nach einem Ausbildungsplatz auch weit entfernte Ausbildungsplätze einbeziehen. So hatten sich in den Regionen, in denen die Arbeitslosenquote unter 6 Prozent lag, nur etwa 17 Prozent auch überregional beworben. Betrug die Arbeitslosenquote vor Ort dagegen 21 Prozent oder mehr, war es dagegen fast die Regel (63 Prozent), dass sich die Jugendlichen auch auf Ausbildungsstellen beworben hatten, die mehr als 100 km vom Heimatort entfernt angeboten wurden. Umgekehrt verhielt es sich mit der Einwohnerdichte: Je geringer die Einwohnerdichte und damit je ländlicher die Heimatregion war, desto höher war die Wahrscheinlichkeit für überregionales Bewerbungsverhalten.

Neben der regionalen Arbeitsmarktlage und der Einwohnerdichte als situative Einflussgrößen hing das überregionale Bewerbungsverhalten aber auch von personenbezogenen Merkmalen ab. Zu nennen sind das Alter, der Schulabschluss und das Geschlecht. Von den Jugendlichen, die 16 Jahre oder jünger waren, hatten sich lediglich knapp 16 Prozent überregional beworben. Waren die Jugendlichen dagegen über 20 Jahre alt, stieg die Quote auf 35 Prozent. Dass Studienberechtigte sich deutlich häufiger (42 Prozent) für weit entfernte Ausbildungsangebote interessierten als Bewerber und Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss (17 Prozent), dürfte somit auch auf das höhere Alter zurückzuführen sein. Die im rechten Teil der **Übersicht 10** wiedergegebenen Ergebnisse der Regressionsanalyse deuten aber darauf hin, dass den beiden Merkmalen Alter und Schulabschluss trotz ihrer gegenseitigen Abhängigkeit auch je ein eigenständiger Erklärungsanteil für die Frage zukommt, wer sich überregional bewirbt oder nicht. Dies gilt auch für das Geschlecht: Junge Frauen zogen signifikant häufiger weit entfernte Ausbildungsplätze in Betracht als männliche Bewerber.

Die starke Abhängigkeit des überregionalen Bewerbungsverhaltens von situativen Rahmenbedingungen wie z. B. der Arbeitslosenquote vor Ort verdeutlicht, dass das Gesamtausmaß des gezeigten Verhaltens nicht einfach mit der grundsätzlichen Mobilitätsbereitschaft einer bestimmten Gruppe gleichgesetzt werden kann. Die wesentlich geringeren Anteile überregionaler Bewerbungen süddeutscher Jugendlicher können somit nicht als Indikator für eine geringere Mobilitätsbereitschaft gewertet werden, sondern sind primär Ausdruck einer geringeren Notwendigkeit für entsprechende Bewerbungen.[54] Dass sich in sehr ländlichen Regionen bzw. in Regionen mit sehr geringem Arbeitsangebot rund die Hälfte aller Bewerber und Bewerberinnen regional mobil zeigen, spricht für eine weitverbreitete hohe Flexibilität der Jugendlichen. Die Abwanderung birgt aber gerade für diese Regionen große Folgerisiken.

Wohnortwechsel im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Berufsausbildung

Von den 762.766 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen des Jahres 2006 waren nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung rund 283.400 in einer betrieblichen Berufsausbildungsstelle verblieben.[55] Für 261.100 von ihnen lagen nähere Angaben zur Entfernung zwischen ihrem Wohnort und ihrer betrieblichen Ausbildungsstätte bzw. – falls sie im Zusammenhang mit der Ausbildungsaufnahme umgezogen waren – ihrer neuen Wohnung vor.

Demnach betrug die Distanz zwischen Ausbildungsbetrieb/neuem Zuhause und dem ursprünglichen Wohnort für 12.200 der (neuen) Auszubildenden 100 km und mehr (vgl. **Übersicht 11**). 11.200 von ihnen hatten sich deshalb eine neue Unterkunft besorgt. Weitere 13.800 Auszubildende mussten Entfernungen zwischen 51 und 100 km überbrücken, um mit ihrer betrieblichen Ausbildung beginnen zu können. Von ihnen hatten 8.900 eine neue Wohnung genommen.

53 Zur BA/BIBB-Bewerberbefragung siehe: http://www.bibb.de/de/wlk30081.htm.

54 Zum Konstrukt der „Mobilitätsbereitschaft" von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen vgl. auch Ulrich, Joachim Gerd; Ehrenthal, Bettina; Häfner, Elfriede (2006): Regionale Mobilitätsbereitschaft und Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber. In: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld. Seite 99–120.

55 Neben den 283.400 Bewerbern und Bewerberinnen in einer betrieblichen Berufsausbildung absolvierten 51.800 eine außerbetriebliche Ausbildung. Weitere 10.800 befanden sich in einer schulischen Berufsausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf, 44.000 in schulischer Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO und 14.00 in einem Studium.

Übersicht 8: Relative Verteilung der im jeweiligen Land angebotenen Ausbildungsplätze auf die Auszubildenden nach deren Wohnort (Angaben in Prozent)

	Ausbildungsplätze im Land/in der Region:																		
	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder[1]	Bundesgebiet
Wohnort der Auszubildenden																			
Baden-Württemberg	94,7	1,2	0,1	0,0	0,0	0,2	0,9	0,0	0,1	0,2	1,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	16,6	0,1	13,2
Bayern	1,6	96,1	0,3	0,1	0,1	0,2	1,5	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,5	20,1	0,2	16,0
Berlin	0,1	0,1	81,4	5,3	0,1	0,4	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	14,2	3,0
Brandenburg	0,2	0,2	14,6	90,6	0,4	1,2	0,3	1,5	0,4	0,2	0,1	0,1	1,1	1,0	0,5	0,2	0,3	16,2	3,5
Bremen	0,0	0,0	0,0	0,0	60,9	0,2	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,7
Hamburg	0,0	0,0	0,1	0,0	0,4	66,0	0,1	0,1	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	2,1	0,0	1,6
Hessen	0,9	0,3	0,3	0,0	0,1	0,4	89,9	0,0	0,3	0,3	2,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	8,2	0,1	6,5
Mecklenburg-Vorpommern	0,0	0,0	0,7	0,9	0,7	4,0	0,1	96,6	0,4	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	3,2	0,1	0,3	12,7	2,9
Niedersachsen	0,1	0,1	0,3	0,1	35,6	9,7	0,5	0,2	92,0	0,8	0,1	0,0	0,0	0,5	0,9	0,2	12,0	0,2	9,6
Nordrhein-Westfalen	0,2	0,2	0,5	0,1	0,5	0,7	1,0	0,1	1,8	96,7	1,1	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	25,4	0,1	20,2
Rheinland-Pfalz	1,3	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	2,5	0,0	0,0	0,7	93,0	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	6,6	0,0	5,2
Saarland	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,8	91,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	1,3
Sachsen	0,3	0,7	0,6	1,8	0,2	0,3	0,5	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	95,7	2,5	0,2	1,3	0,3	27,0	5,8
Sachsen-Anhalt	0,2	0,2	0,6	0,7	0,4	0,6	0,5	0,3	2,4	0,2	0,1	0,1	1,6	94,4	0,2	1,3	0,5	14,8	3,4
Schleswig-Holstein	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	15,8	0,1	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	90,4	0,0	4,3	0,1	3,5
Thüringen	0,2	0,7	0,2	0,1	0,1	0,1	1,7	0,1	0,8	0,1	0,2	0,1	1,0	1,0	0,1	95,6	0,5	14,1	3,3
Alte Länder	98,8	97,9	1,7	0,4	97,8	93,3	96,5	0,8	95,6	99,0	99,0	98,7	0,3	0,6	95,5	1,3	97,8	0,8	77,8
Neue Länder[1]	1,0	1,8	98,1	99,4	2,0	6,5	3,3	99,0	4,3	0,8	0,8	0,4	99,5	99,2	4,3	98,6	2,0	99,0	22,0
Bundesgebiet	99,8	99,8	99,8	99,7	99,8	99,8	99,8	99,9	99,9	99,7	99,7	99,1	99,8	99,8	99,8	99,9	99,8	99,8	99,8
Ausland, keine Angabe	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,3	0,3	0,9	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Absolut	**234.100**	**280.700**	**58.400**	**51.500**	**16.300**	**37.800**	**118.100**	**46.000**	**163.900**	**354.300**	**85.700**	**22.600**	**96.900**	**52.700**	**58.300**	**51.000**	**1.371.800**	**356.400**	**1.728.300**

[1] Einschließlich Berlin

Lesebeispiel: 1,6 Prozent aller in Baden-Württemberg zum 31.12.2006 registrierten Ausbildungsstellen waren von Auszubildenden besetzt, die in Bayern wohnten.

Deutschland insgesamt einschließlich knapp 100 regional nicht eindeutig zuordenbarer Ausbildungsplätze.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Sonderauswertung zum 31.12.2006, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 9: Anteile unter den Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2006, die sich überregional beworben hatten (d.h. auf Ausbildungsplätze, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt lagen)

Heimatregion der Bewerber/ Bewerberinnen	Gemeldete Bewerber/Bewerberinnen insgesamt	Bewerber/Bewerberinnen, die aktiv auf Ausbildungsplatzsuche gewesen waren	darunter: Bewerber/Bewerberinnen, die sich auf Ausbildungsstellen bewarben, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt lagen		
			Zahl	Anteil an Spalte 1	Anteil an Spalte 2
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5
Baden-Württemberg	89.138	72.500	13.000	15%	19%
Bayern	109.017	92.300	15.800	14%	18%
Berlin oder Brandenburg	64.621	55.300	22.700	35%	43%
Bremen oder Niedersachsen	77.382	65.500	16.600	21%	26%
Hamburg oder Schleswig-Holtstein	28.837	23.200	5.400	19%	24%
Hessen	49.030	41.000	7.900	16%	20%
Mecklenburg-Vorpommern	25.619	20.400	10.200	40%	53%
Nordrhein-Westfalen	156.835	135.400	24.100	15%	18%
Rheinland-Pfalz oder Saarland	48.819	40.100	9.100	19%	23%
Sachsen	53.442	42.500	19.300	36%	47%
Sachsen-Anhalt oder Thüringen	60.026	47.500	22.800	38%	49%
Alte Länder	**559.065**	**470.000**	**91.900**	**16%**	**20%**
Neue Länder[1]	**203.701**	**165.600**	**75.000**	**37%**	**45%**
Bundesgebiet	**762.766**	**635.600**	**166.900**	**22%**	**27%**

[1] Einschließlich Berlin.
Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Insgesamt berichteten 31.900 Bewerber und Bewerberinnen, im Zusammenhang mit der Aufnahme ihrer betrieblichen Berufsausbildung umgezogen zu sein. Allerdings waren 4.900 von ihnen umgezogen, obwohl die Entfernung zwischen altem und neuem Zuhause maximal 10 km betrug. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass ein Teil der Jugendlichen die Ausbildungsaufnahme auch als Chance nutzt, um sich zu verselbstständigen und das Elternhaus zu verlassen. Dafür spricht auch die Zahl der 18.400 Bewerber und Bewerberinnen, die noch nicht umgezogen waren, aber dieses vorhatten. Für immerhin 7.800 von ihnen lag ihr Ausbildungsbetrieb ebenfalls höchstens 10 km von ihrem ursprünglichen Zuhause entfernt.

1.2.2 Chancen von Altbewerbern und Altbewerberinnen beim Übergang in Ausbildung

Nach wie vor ist das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung ungebrochen hoch, jedoch konnten in den letzten Jahren immer mehr Jugendliche ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung nicht realisieren. Ursachen dafür waren das bis 2005 gesunkene Ausbildungsangebot, steigende Schulabsolventenzahlen und Qualifikationsdefizite bei einem Teil der Jugendlichen. Jugendliche, die bei ihren Bemühungen um einen Ausbildungsplatz erfolglos bleiben, versuchen es in den darauffolgenden Jahren zumeist wieder, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Diese sogenannten Altbewerber und Altbewerberinnen konkurrieren dann mit den aktuellen Schulabgängern und Schulabgängerinnen um eine Ausbildungsstelle. Informationen zum Thema „Altbewerber“ können zum einen aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA gewonnen werden, zum anderen gibt die BA/BIBB-Bewerberbefragung detailliert Auskunft für diese Personengruppe.

In der Ausbildungsmarktstatistik der BA werden Bewerber und Bewerberinnen um Berufsausbildungsstellen danach unterschieden, aus welchen Schulentlassjahrgängen sie stammen, und zwar unabhängig davon, ob sie sich früher tatsächlich bereits auf eine Ausbildungsstelle beworben haben oder nicht. Gleichwohl werden Bewerber und Bewerberinnen früherer Schulentlassjahre in der öffentlichen Debatte häufig mit Altbewerbern und Altbewerberinnen gleichgesetzt.

Übersicht 10: Determinanten des überregionalen Bewerbungsverhaltens

Determinanten	Bewerber/Bewerberinnen, die aktiv gesucht hatten		Logistische Regression	
	Zahl der Personen insgesamt	darunter: überregional beworben	e^b	p
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4
Arbeitslosenquote Ende September 2006				
Referenz: bis höchstens 5.9%	47.600	17%		
6,0% – 8,9%	170.200	21%	1,342	,050
9,0% – 11,9%	154.800	19%	1,134	,251
12,0% – 14,9%	90.500	29%	2,266	,000
15,0% – 17,9%	70.900	35%	2,866	,000
18,0% – 20,9%	87.200	39%	3,479	,000
21,0% und mehr	14.400	63%	4,841	,000
Einwohnerdichte in der Region				
Referenz: unter 100 Einwohner je qkm	59.800	45%		
100 bis unter 200 Einwohner	220.800	30%	,772	,032
200 bis unter 500 Einwohner	169.200	22%	,537	,000
500 bis unter 1.000 Einwohner	87.800	20%	,465	,000
1.000 bis unter 3.000 Einwohner	72.000	15%	,206	,000
3.000 und mehr	26.100	27%	,275	,000
Geschlecht				
Referenz: weiblich	303.700	29%		
männlich	331.900	23%	,790	,002
Alter				
Referenz: 16 Jahre und jünger	90.100	16%		
17 Jahre	139.300	21%	1,365	,018
18 Jahre	122.500	27%	2,027	,000
19–20 Jahre	160.700	30%	2,158	,000
21 Jahre und mehr	121.700	35%	2,705	,000
Schulabschluss				
Referenz: maximal Hauptschulabschluss	249.000	17%		
mittlerer Abschluss	298.600	29%	1,731	,000
Studienberechtigung	88.000	42%	2,519	,000
Konstante			,355	,000
Bewerber/Bewerberinnen insgesamt	635.600	27%		
Chi-Quadrat (Fg = 18)			434,756	,000
Nagelkerkes R^2			,159	

Berechnung der logistischen Regression auf Basis der ungewichteten Fälle.
Abkürzungen: eb = Effektkoeffizient; p = einseitige Irrtumswahrscheinlichkeit; Fg = Freiheitsgrade

Lesebeispiel: Aus Regionen mit einer Arbeitslosenquote von 15,0 bis 17,9 Prozent stammten 70.900 der Bewerber, die aktiv nach einer Ausbildungsstelle gesucht hatten (Spalte 1). Von ihnen hatten sich 35 Prozent überregional beworben (Spalte 2). Die Chance, dass sich Bewerber auch überregional aktiv zeigten, lag in diesen Regionen knapp drei mal höher als in Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter 6 Prozent (Spalte 3). Dass sich beide Regionenklassen in Hinblick auf den Anteil überregionaler Bewerbungen unterscheiden, kann mit einer sehr geringen Irrtumswahrscheinlichkeit (Spalte 4) als gesichert gelten.

Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Von den rund 734.000 Jugendlichen, die die BA 2007 als – ausbildungsreife – Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen registrierte, hatten rund 385.000 (52 Prozent) die Schule bereits im Vorjahr oder früher verlassen (vgl. **Übersicht 12**). Besonders hoch fiel ihre Quote in Berlin (72 Prozent), Hamburg (64 Prozent) und Brandenburg (60 Prozent) aus. Insgesamt ist der Anteil dieser Gruppe in den letzten Jahren weiterhin angestiegen: In den alten Ländern von 39 Prozent im Jahre 1999 auf 51 Prozent im Jahre 2007 und in den neuen Ländern von 41 Prozent auf 56 Prozent im selben Zeitraum.

Was den Umfang und die Struktur der Altbewerber und Altbewerberinnen 2007 angeht, zeigt **Übersicht 13**, dass zu den Bewerbern und Bewerberinnen früherer Schulentlassjahre gehäuft Jugendliche mit Hauptschulabschluss zählen.[56] Während keine größeren geschlechtsspezifischen Unterschiede zwischen Bewerbern und Bewerberinnen aus dem aktuellen Berichtsjahr und den Vorjahren erkennbar sind, zeigen sich erhebliche Unterschiede bei der Art des Verbleibs. Von den Bewerbern und Bewerberinnen des aktuellen Berichtsjahres besuchten 24 Prozent nach Ablauf des Geschäftsjahres (also zum 30. September 2007) weiterhin die Schule, studierten oder nahmen eine Praktikumsstelle auf. 1 Prozent mündete in sogenannte gemeinnützige/soziale Dienste ein, d. h., sie gingen zur Bundeswehr oder traten eine Zivildienststelle an, und 9 Prozent verblieben in Fördermaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Reha-Maßnahmen, Einstiegsqualifizierung Jugendlicher oder sonstige Förderung). Bei 15 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen aus dem aktuellen Berichtsjahr konnte der Verbleib nicht festgestellt werden. Insgesamt mündeten von den 318.707 Bewerbern und Bewerberinnen aus dem aktuellen Berichtsjahr 149.500 (rund 47 Prozent) in eine ungeförderte, 3 Prozent in eine geförderte Berufsausbildung. Deutlich geringer waren die Einmündungschancen in eine ungeförderte Berufsausbildung, wenn das Schulentlassjahr 2006 war: 43 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen, die 2006 die Schule verlassen hatten, mündeten in eine ungeförderte, 13 Prozent in eine geförderte Berufsausbildung. Noch geringer fiel der Verbleib in eine ungeförderte Berufsausbildung aus, wenn die Bewerber und Bewerberinnen bereits vor 2006 die Schule verlassen hatten. Von ihnen konnten nur noch 28 Prozent in eine ungeförderte Berufsausbildung einmünden; allerdings lagen von 35 Prozent keine Angaben zum Verbleib vor.

Da nicht alle Bewerber und Bewerberinnen früherer Schulentlassjahrgänge zwangsläufig Altbewerber und Altbewerberinnen sein müssen – z. B. ein Wehrdienstleistender, der sich 2007 erstmals um einen Ausbildungsplatz bewarb, obwohl er bereits 2005 die Schule verlassen hatte –, werden im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung nur diejenigen als Altbewerber und Altbewerberinnen ausgewiesen, die angeben, sich tatsächlich bereits einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als den des jeweils aktuellen Ausbildungsjahres beworben zu haben.[57] Auch im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung ist der Anteil der Altbewerber und Altbewerberinnen in den letzten Jahren weiterhin angestiegen, jedoch liegt die Quote unter derjenigen, die im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA für die Bewerber und Bewerberinnen früherer Schulentlassjahrgänge ausgewiesen werden kann (vgl. **Übersicht 12**).

Mit der BA/BIBB-Bewerberbefragung[58] können die Einflussfaktoren auf die Einmündung in eine Berufsausbildung näher analysiert werden. Die Ergebnisse für 2006 zeigen, dass es gerade die Gruppe der Altbewerber und Altbewerberinnen schwer hatte, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Im Vergleich zu den Bewerbern und Bewerberinnen, die erstmalig auf Ausbildungsstellensuche waren, verfügten Altbewerber und Altbewerberinnen zwar nicht über schlechtere Schulabschlüsse, dennoch waren ihre Chancen, tatsächlich in eine betriebliche Berufsausbildung einzumünden, geringer. Ihre Einmündungschancen waren umso niedriger, je länger ihre erstmalige Bewerbung zurücklag. Gleichwohl gab es Faktoren, die ihnen den Einstieg in eine Berufsausbildung erleichterten. Vor allem höhere Schulabschlüsse, gute Noten und das Absolvieren einer Einstiegsqualifizierung (EQJ) erhöhte ihre Chance auf eine betriebliche Ausbildung.[59]

Die recht hohen Verbleibsanteile von Altbewerbern und Altbewerberinnen in geförderte Ausbildung zeigen, dass sie bereits jetzt zu den Gruppen zählen, denen eine zusätzliche Unterstützung gewährt wird. Um die Chancen von Altbewerbern und Altbewerberinnen auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiter zu verbessern, wurden in jüngster Zeit zusätzliche Maßnahmen angedacht. So sollen Altbewerber und Altbewerberinnen auch im Rahmen der im Januar 2008 beschlossenen Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung gefördert werden.[60]

---

56 Zwar verfügen Altbewerber und Altbewerberinnen in der Regel nicht über niedrigere Schulabschlüsse, dennoch deuten die Daten darauf hin, dass immer mehr Jugendliche ihre Chancen auf eine Ausbildung durch den Erwerb höherer Schulabschlüsse verbessern wollen: 16 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen, die 2006 die Schule verlassen haben, verfügen über eine Fachhochschulreife bzw. allgemeine Hochschulreife (unter den Bewerbern und Bewerberinnen im Berichtsjahr sind dies 15 Prozent). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen mit Fachhochschulreife unter den gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen im Vergleich zum Vorjahr insgesamt deutlich angestiegen ist; der Anteil derjenigen mit allgemeiner Hochschulreife fiel dagegen niedriger aus.

57 Zur BA/BIBB-Bewerberbefragung siehe: http://www.bibb.de/de/wlk30081.htm.

58 Mit der BA/BIBB-Bewerberbefragung werden regelmäßig Jugendliche befragt, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber registriert sind. Die Befragungen greifen jeweils wichtige bildungspolitische aktuelle Fragen auf und ergänzen die Daten der amtlichen Statistik um diese Informationen. Die nächste Befragung ist für 2008 geplant.

59 Zu den Ergebnissen siehe: Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. Bielefeld: Bertelsmann, 2007. BIBB-REPORT 1/07 unter http://www.bibb.de/de/30019.htm.

60 Vgl. http://www.bmbf.de/de/12042.php.

Übersicht 11: Entfernung zwischem dem ursprünglichen Wohnort und dem Ausbildungsbetrieb/neuen Wohnort von Bewerbern/Bewerberinnen, die sich Ende 2006 in einer betrieblichen Berufsausbildung befanden.

	Neue Unterkunft genommen?						Gesamt	
	„ja“		„nein, aber das habe ich vor“		„nein, das war nicht erforderlich“			
Entfernung zwischem dem ursprünglichen Wohnort und dem Ausbildungsbetrieb bzw. dem neuen Wohnort	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
0 – 10 km	4.900	15	7.800	43	104.100	49	116.800	45
11 – 50 km	6.900	22	8.400	46	103.000	49	118.300	45
51 – 100 km	8.900	28	2.000	11	2.900	1	13.800	5
100 km und mehr	11.200	35	200	1	800	0	12.200	5
Gesamt	31.900	100	18.400	100	210.876	100	261.100	100

Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 12: Anteil der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen nach Schulentlassjahrgängen („Altbewerber/Altbewerberinnen“)

	Bundesagentur für Arbeit				BA/BIBB-Bewerberbefragung[1]			
	2006		2007		2004		2006	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
im Berichtsjahr	372.514	49	318.783	43	473.500	64	460.700	60
aus früheren Jahren (Altbewerber)	385.248	51	384.967	52	266.700	36	302.100	40
darunter								
aus dem Vorjahr	171.789	23	161.852	22	122.400	17	146.400	19
aus noch früheren Jahren	213.459	28	223.115	30	140.300	19	151.700	20
keine Angabe	5.328	1	30.523	4				
Bewerber/Bewerberinnen insgesamt*	**763.097**	**100**	**734.276**	**100**	**740.200**	**100**	**762.800**	**100**

[1] Unter den Altbewerbern in der BA/BIBB-Bewerberbefragung war für jeweils rund 4.000 Personen das Jahr der ersten Bewerbung nicht eindeutig identifizierbar.
* Abweichungen in den Summen können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik; Bewerberbefragung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

1.2.3 Chancen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen auf vollqualifizierende Berufsausbildungsgänge – Auswertung aus den BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004–2006

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland. Denn das Arbeitslosigkeitsrisiko sinkt mit dem Qualifikationsniveau. So waren 2005 in Deutschland 4,1 Prozent der Erwerbspersonen mit Hoch-/und Fachhochschulabschluss, 9,7 Prozent derjenigen mit Ausbildungs- und Fachschulabschluss und 26 Prozent derjenigen ohne Berufsabschluss arbeitslos.[61]

Angesichts dieser zentralen Bedeutung einer abgeschlossenen Berufsausbildung stellt sich die Frage, welche Zugangschancen und alternative Möglichkeiten zu einer anerkannten Berufsausbildung Jugendliche heute haben. Die folgenden

61 Reinberg, Alexander; Hummel, Markus: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 18, 26. September 2007, Nürnberg.

Übersicht 13: Schulabschluss und Verbleib der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen nach Schulentlassjahrgängen

	Im Berichtsjahr 2006/2007 gemeldete Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen							
	insgesamt		nach Schulentlassjahren					
			im Berichtsjahr		im Vorjahr		in früheren Jahren	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Schulabschluss								
insgesamt	**730.542**	**100**	**317.121**	**100**	**160.881**	**100**	**222.242**	**100**
ohne Hauptschulabschluss	36.374	5	4.215	1	9.868	6	20.274	9
Hauptschulabschluss	266.905	36	94.561	30	60.591	38	100.811	45
Realschulabschluss	318.419	44	168.976	53	61.821	38	76.182	34
Fachhochschulreife	49.197	7	22.657	7	12.889	8	11.273	5
allgemeine Hochschulreife	51.686	7	23.730	8	13.472	8	11.370	5
keine Angabe	7.961	1	2.982	1	2.240	1	2.332	1
Geschlecht								
gesamt	**734.088**	**100**	**318.707**	**100**	**161.812**	**100**	**223.059**	**100**
männlich	394.343	54	165.001	52	87.175	54	126.051	57
weiblich	339.745	46	153.706	48	74.637	46	97.008	43
Art des Verbleibs								
gesamt	**734.088**	**100**	**318.707**	**100**	**161.812**	**100**	**223.059**	**100**
Schule/Studium/Praktikum	101.088	14	75.354	24	13.662	8	9.183	4
Berufsausbildung/Erwerbstätigkeit	393.747	54	163.892	51	98.225	61	118.505	53
– Berufsausbildung ungefördert	289.768	39	149.591	47	70.308	43	61.644	28
– Berufsausbildung gefördert	62.864	9	8.755	3	20.519	13	32.314	14
– Erwerbstätigkeit	41.115	6	5.546	2	7.398	5	24.547	11
gemeinnützige/soziale Dienste	8.260	1	3.607	1	2.109	1	2.254	1
Fördermaßnahmen	56.546	8	27.826	9	11.085	7	15.078	7
ohne Angabe eines Verbleibs	174.447	24	48.028	15	36.731	23	78.039	35

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA) Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Ergebnisse basieren auf den Daten der BIBB-Schulabgängerbefragung 2006 sowie den Daten aus den Erhebungen für die Jahre 2004 und 2005.[62] In den einzelnen Erhebungen wurden jeweils 1.500 Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen (Haupt- und Realschulen, Integrierte Gesamtschulen, Gymnasien), aus Fachoberschulen und Fachgymnasien sowie aus beruflichen Vollzeitschulen (Berufsvorbereitungs- und Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen, die keinen anerkannten Berufsabschluss vermitteln) zu ihren beruflichen Plänen im Frühjahr (retrospektiv) und ihrem tatsächlichen Berufswahlverhalten im Herbst befragt.[63]

Gegenüber anderen Veröffentlichungen[64] werden nachfolgend Jugendliche betrachtet, die sich jeweils im Frühjahr für eine vollqualifizierende Berufsausbildung interessierten. Neben der dualen Berufsausbildung nach dem BBiG bzw. der HwO gehören hierzu berufsfachschulische Ausbildungsgänge, die nicht im Rahmen des BBiG und der HwO geregelt werden (v. a. Gesundheits- und Assistenzberufe), sowie Beamtenlaufbahnen. Hinzu kommen Studiengänge an Hochschulen und Fachhochschulen.

Wunsch nach einer vollqualifizierenden Berufsausbildung

Insgesamt strebten im Frühjahr 2006 drei Viertel (75,6 Prozent) der Schulabgänger und Schulabgängerinnen im Anschluss an

62 Vgl. Friedrich, Michael: Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Reihe Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Februar 2008. http://www.bibb.de/de/5720.htm.

63 Vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1.3.2, Seite 73 ff., Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 1.3.2, Seite 85 ff. und Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 1.3.1, Seite 59 ff.

64 Vgl. Friedrich, Michael: Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35 (2006) 3, Seite 7–11.

die zuletzt besuchte Schule eine vollqualifizierende Berufsausbildung an (vgl. **Übersicht 14**). Im Vergleich zu den Vorjahren zeigen sich insgesamt nur geringfügige Veränderungen. An erster Stelle stand dabei eine duale Berufsausbildung (57,0 Prozent), 11,6 Prozent strebten ein Studium an, und 7,0 Prozent interessierten sich für eine berufsfachschulische Ausbildung außerhalb des Geltungsbereichs von BBiG/HwO oder für eine Beamtenlaufbahn.

Der Unterschied zwischen Schulabsolventen und Schulabsolventinnen (74,2 Prozent vs. 77,1 Prozent) ist darauf zurückzuführen, dass die männlichen Befragten unmittelbar im Anschluss an die Schule zunächst das Ableisten von Wehr- oder Zivildienst einplanten. Jugendliche aus den neuen Ländern zeigten ein stärkeres Interesse als Jugendliche aus den alten Ländern (83,1 Prozent vs. 73,7 Prozent). Deutsche Jugendliche strebten etwas häufiger eine vollqualifizierende Berufsausbildung an als Jugendliche mit Migrationshintergrund (76,9 Prozent vs. 70,7 Prozent). Hinsichtlich des besuchten Schultyps waren es vor allem Jugendliche aus beruflichen Vollzeitschulen (83,1 Prozent), die direkt nach der zuletzt besuchten Schule eine vollqualifizierende Berufsausbildung absolvieren wollten.

Die Betrachtung der Schulabschlüsse zeigt, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss das stärkste Interesse an einer vollqualifizierenden Berufsausbildung im Anschluss an die Schule hatten (81,5 Prozent), wobei sich drei Viertel (75,9 Prozent) für eine betriebliche Ausbildung und 5,2 Prozent für eine berufsfachschulische Ausbildung oder eine Beamtenlaufbahn interessierten. Die Abgänger und Abgängerinnen mit mittlerem Schulabschluss strebten insgesamt zu 71,0 Prozent eine vollqualifizierende Ausbildung an; 60,7 Prozent interessierten sich für eine betriebliche Ausbildung und 9,3 Prozent für eine andere Form der Berufsausbildung. Sie beabsichtigten häufiger als Jugendliche mit Hauptschulabschluss sowie mit Hochschul- und Fachhochschulreife, eine weiterführende Schule zu besuchen (11,4 Prozent). Die Studienberechtigten interessierten sich insgesamt zu 73,9 Prozent für eine vollqualifizierende Ausbildung, wobei 39,7 Prozent ein Studium, 32,2 Prozent eine betriebliche Ausbildung und 5,0 Prozent eine andere Berufsausbildung favorisierten.

Einmündung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen der Schule

Über die Jahre gemittelt konnten insgesamt 63,5 Prozent der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die eine vollqualifizierende Berufsausbildung anstrebten, im Anschluss an die zuletzt besuchte Schule eine solche Ausbildung aufnehmen.[65] Abweichungen zeigen sich im Jahresvergleich beim Jahr 2005, in dem die Einmündungsquoten in betriebliche oder außerbetriebliche/schulische Ausbildung niedriger und in ein Studium etwas höher waren (vgl. **Schaubild 7**).[66] Eine differenzierte Betrachtung nach einzelnen Merkmalsgruppen ergibt folgendes Bild (vgl. **Übersicht 15**):

Die Einmündungschancen von Schulabgängern und Schulabgängerinnen unterscheiden sich im Hinblick auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung insgesamt nicht. Schulabgängerinnen haben zwar geringere Übergangsquoten in eine betriebliche Berufsausbildung (30,8 Prozent vs. 45,2 Prozent), sie haben dafür aber einen größeren Anteil bei der Schul- und Beamtenausbildung (18,3 Prozent vs. 5,8 Prozent) und eine etwas höhere Studierquote (13,3 Prozent vs. 9,8 Prozent). Diese Binnendifferenzierung wird vor allem durch die geschlechtsspezifische Berufswahl hervorgerufen: Junge Frauen streben häufiger eine Ausbildung in Sozial- oder Gesundheitsberufen an, die außerhalb BBiG/HwO an Berufsfachschulen ausgebildet werden. Darüber hinaus konzentrieren sie sich noch stärker als männliche Jugendliche auf wenige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, sodass sich für Bewerberinnen eine stärkere Konkurrenzsituation ergibt.[67]

Ein Unterschied von zehn Prozentpunkten besteht zwischen den neuen und den alten Ländern (73,2 Prozent vs. 63,2 Prozent), wobei die niedrigeren Einmündungsquoten in betriebliche Ausbildung (33,2 Prozent vs. 39,4 Prozent) durch die stärkere außerbetriebliche Ausbildung im Osten (9,2 Prozent vs. 2,3 Prozent) mehr als kompensiert wird. Hinzu kommt, dass der Übergang in eine Schul- oder Beamtenausbildung (16,8 Prozent vs. 10,6 Prozent) als auch in ein Studium (14 Prozent vs. 10,9 Prozent) in den neuen Ländern höher ist.

Im Hinblick auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zeigt sich, dass diese nicht nur in etwas geringerem Maße in eine betriebliche Ausbildung einmünden (34,5 Prozent vs. 38,8 Prozent), sondern darüber hinaus auch seltener eine berufsfachschulische Ausbildung oder eine Beamtenlaufbahn (6,4 Prozent vs. 13,3 Prozent) beginnen oder ein Studium aufnehmen (7,3 Prozent vs. 12,6 Prozent), sodass der Abstand zu deutschen Jugendlichen insgesamt 17 Prozentpunkte (51,8 Prozent vs. 68,7 Prozent) beträgt.

Die Betrachtung der Schultypen zeigt, dass die Abgänger und Abgängerinnen aus beruflichen Vollzeitschulen häufiger in eine betriebliche Ausbildung einmünden (46,8 Prozent vs.

65 Berechnungsbasis (= 100 Prozent) sind Jugendliche, die sich im Frühjahr für eine vollqualifizierende Berufsausbildung interessiert haben.

66 Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 1.1, Seite 49 ff., Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 1.1, Seite 45 f.

67 Eine Auswertung der Daten aus allen drei Erhebungen ergibt, dass sich 73,9 Prozent der Schulabgängerinnen auf die 25 am häufigsten angestrebten Ausbildungsberufe konzentrieren. Bei den Schulabgängern liegt der vergleichbare Anteil bei 63,8 Prozent. Zur geschlechtsspezifischen Segregation im Bereich der dualen Berufsausbildung siehe auch Uhly, Alexandra: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Bonn, 2006, Seite 23 ff. http://www.technologische-leistungsfaehigkeit.de/pub/sdi-02-07.pdf.

34,9 Prozent), wohingegen diejenigen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen häufiger eine Schul- oder Beamtenausbildung (13,9 Prozent vs. 6,7 Prozent) oder ein Studium (15,3 Prozent vs. 1,3 Prozent) beginnen. Diese Unterschiede sind neben individuellen Neigungen im Wesentlichen auf geltende Zulassungsvoraussetzungen – insbesondere auf die notwendigen Schulabschlüsse – zurückzuführen.

Starke Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Schulabschlussniveaus. Denn mit steigendem Schulabschluss erhöhen sich die Ausbildungsmöglichkeiten. So ist ein mittlerer oder ein höherer Schulabschluss häufig die Voraussetzung für den Besuch einer Berufsfachschule und für den Beginn einer mittleren oder höheren Beamtenlaufbahn. Das Abitur oder Fachabitur öffnet zudem den Weg in eine akademische Ausbildung. Bei angespannter Ausbildungsmarktlage können Personen mit mittleren und höheren Schulabschlüssen deshalb leichter außerhalb des dualen Systems eine Berufsausbildung beginnen.

Jugendliche mit Hauptschulabschluss, die eine vollqualifizierende Berufsausbildung angestrebt haben, erreichen diese nur zu 56,9 Prozent. Sie münden zu 40,8 Prozent in eine betriebliche und zu 8,3 Prozent in eine außerbetriebliche Berufsausbildung ein. Weitere 7,8 Prozent beginnen eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung. Bei Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss ist die Einmündungsquote insgesamt um zehn Prozentpunkte höher (67,1 Prozent), wobei 45,0 Prozent eine betriebliche und 2,6 Prozent eine außerbetriebliche Berufsausbildung aufnehmen und 19,6 Prozent in eine berufsfachschulische Ausbildung außerhalb BBiG/HwO oder eine Beamtenlaufbahn einmünden. Auf die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO bezogen liegt der Anteil

Übersicht 14: Anteil der Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen (Schuljahr 2005/2006), die sich im Frühjahr 2006 für eine vollqualifizierende Berufsausbildung interessierten – in Prozent

	vollqualifizierende Berufsausbildung	**darunter:**			Sonstiges[1]	gesamt
		betriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO	berufsfachschulische Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, Beamtenausbildung	Studium		
Geschlecht						
männlich	74,2	60,3	3,8	10,1	25,8	100,0
weiblich	77,1	53,6	10,5	13,1	22,9	100,0
Wohnort						
alte Länder	73,7	55,5	7,1	11,1	26,3	100,0
neue Länder einschl. Berlin	83,1	62,9	6,6	13,6	16,9	100,0
Migrationshintergrund						
ohne Migrationshintergrund	76,9	56,9	7,2	12,8	23,1	100,0
mit Migrationshintergrund	70,7	57,3	6,1	7,3	29,3	100,0
Schultyp						
aus allgemeinbildenden und berufl. Schulen	73,3	51,8	7,1	14,5	26,7	100,0
aus beruflichen Vollzeitschulen[2]	83,1	73,9	6,7	2,5	16,9	100,0
Schulabschluss						
mit Hauptschulabschluss	81,5	75,9	5,2	0,5	18,5	100,0
mit mittlerem Bildungsabschluss	71,0	60,7	9,3	1,0	29,0	100,0
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	76,9	32,2	5,0	39,7	23,1	100,0
gesamt	**75,6**	**57,0**	**7,0**	**11,6**	**24,4**	**100,0**

[1] Allgemeinbildende oder berufliche Schule, berufliche Vollzeitschule, Arbeit, Praktikum, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, Sonstiges.
[2] Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten.

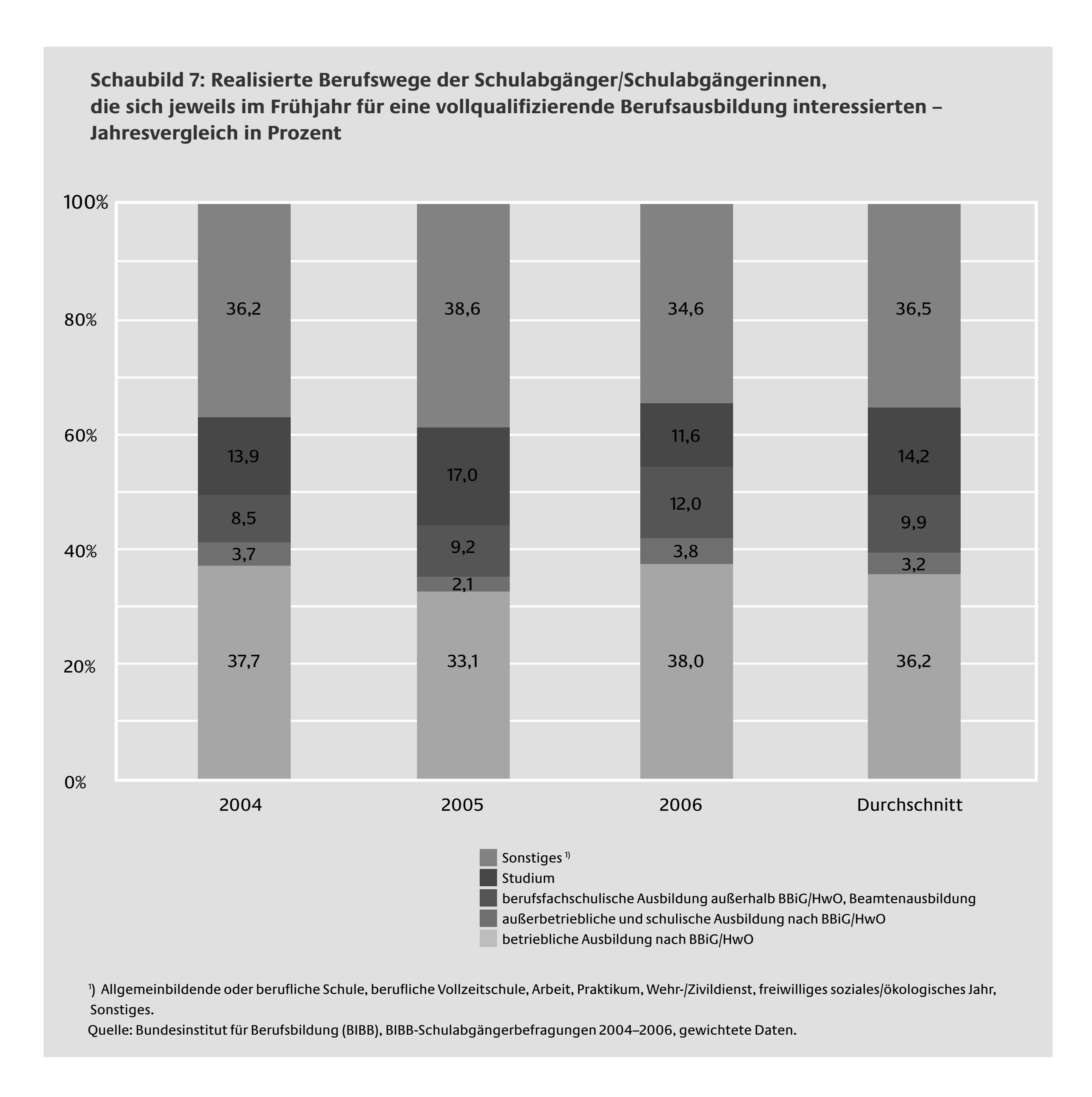


Schaubild 7: Realisierte Berufswege der Schulabgänger/Schulabgängerinnen, die sich jeweils im Frühjahr für eine vollqualifizierende Berufsausbildung interessierten – Jahresvergleich in Prozent

¹) Allgemeinbildende oder berufliche Schule, berufliche Vollzeitschule, Arbeit, Praktikum, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, Sonstiges.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004–2006, gewichtete Daten.

der außerbetrieblichen Ausbildung bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss bei 16,9 Prozent und bei denjenigen mit mittlerem Schulabschluss bei 5,4 Prozent.[68] Dieser Sachverhalt ist deshalb von Bedeutung, da Untersuchungen u. a. des BIBB zeigen, dass außerbetrieblich ausgebildete Personen mit schlechteren Beschäftigungschancen nach Beendigung der Ausbildung rechnen müssen.[69] Die studienberechtigten Jugendlichen erreichen eine Einmündungsquote von insgesamt 75,0 Prozent, wobei 26,3 Prozent eine betriebliche Ausbildung und 7,5 Prozent eine Schulberufs- oder Beamtenausbildung beginnen und 40,6 Prozent ein Studium aufnehmen. Der Abstand zu Jugendlichen mit Hauptschulabschluss steigt damit auf 18 Prozentpunkte an.

68 Vgl. hierzu auch Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (2006): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld, Seite 181 ff.

69 Dies zeigen Befragungen des BIBB von Ausbildungsabsolventen 1999/2000, siehe Berufsbildungsbericht 2001, Seite 195 ff. und der Teilnehmer am Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost; siehe Berger, Klaus (2006): Evaluierung der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost – Erwerbssituation der Programmabsolventinnen und Absolventen ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss, Netzveröffentlichung: urn:nbn:de:0035-0785-6.

Übersicht 15: Realisierte Berufswege von Abgängern/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen (Schuljahr 2005/2006), die sich im Frühjahr 2006 für eine vollqualifizierende Berufsausbildung interessierten (Angaben in Prozent)

	vollqualifizierende Berufsausbildung	darunter:				Sonstiges [1]	gesamt
		betriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO	außerbetriebliche/schulische Ausbildung nach BBiG/HwO	berufsfachschulische Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, Beamtenausbildung	Studium		
Geschlecht							
männlich	65,0	45,2	4,2	5,8	9,8	35,0	100,0
weiblich	65,8	30,8	3,4	18,3	13,3	34,2	100,0
Wohnort							
alte Länder	63,2	39,4	2,3	10,6	10,9	36,8	100,0
neue Länder einschl. Berlin	73,2	33,2	9,2	16,8	14,0	26,8	100,0
Migrationshintergrund							
ohne Migrationshintergrund	68,7	38,8	4,0	13,3	12,6	31,3	100,0
mit Migrationshintergrund	51,8	34,5	3,6	6,4	7,3	48,2	100,0
Schultyp							
aus allgemeinbildenden und berufl. Schulen	66,8	34,9	2,8	13,9	15,3	33,2	100,0
aus beruflichen Vollzeitschulen [2]	61,5	46,8	6,7	6,7	1,3	38,5	100,0
Schulabschluss							
mit Hauptschulabschluss	56,9	40,8	8,3	7,8		43,1	100,0
mit mittlerem Bildungsabschluss	67,1	45,0	2,6	19,6		32,9	100,0
mit Hochschul-/Fachhochschulreife	75,0	26,3	0,6	7,5	40,6	25,0	100,0
gesamt	**65,4**	**38,0**	**3,8**	**12,0**	**11,6**	**34,6**	**100,0**

[1] Allgemeinbildende oder berufliche Schule, berufliche Vollzeitschule, Arbeit, Praktikum, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales/ökologisches Jahr, Sonstiges.
[2] Ein- oder zweijährige Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr.

Quelle: Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) Schulabgängerbefragung 2006, gewichtete Daten.

Für Jugendliche, die nicht direkt in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einmünden, verlängert sich der Übergangsprozess in die Berufsausbildung, da sie sich in der Regel erst wieder für das nächste Ausbildungs- bzw. Schuljahr bewerben können (vgl. Kapitel 1.2.4). In der Folge steigt das Alter der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen im dualen System und der Anteil der Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen, die bereits in früheren Jahren die allgemeinbildende-Schule verlassen haben (Altbewerber/Altbewerberinnen).[70]

70 Vgl. Beicht, Ulla; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (2007): Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB-Report Nr. 2/2007. Ulrich, Joachim Gerd (2007); Krekel, Elisabeth M. (2007). Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006, BIBB-Report 1/2007.

Ein Blick auf das Berufsfeld der begonnenen Ausbildung zeigt, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss häufiger in Produktionsberufen (z. B. Metall- und Elektroberufe, Bau-/Baunebenberufe) ausgebildet werden (66,7 Prozent) als Jugendliche mit mittlerem (44,9 Prozent) oder höherem Abschluss (21,3 Prozent).[71] Jugendliche mit Hauptschulabschluss erlernen zu 33,2 Prozent einen Dienstleistungsberuf, wobei der Anteil an wissensintensiven Dienstleistungsberufen (z. B. Bank-, Versicherungs- und Speditionskaufleute, Gesundheits- und technische Berufe) lediglich bei 3,6 Prozent liegt. Bei denjenigen mit mittlerem Abschluss gingen insgesamt 55,2 Prozent

71 Vgl. Friedrich, Michael; Hall, Anja: Jugendliche mit Hauptschulabschluss: Weniger Wahlmöglichkeiten und geringere Chancen auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 4, Seite 21–22.

in Dienstleistungsberufe, darunter 18,4 Prozent in wissensintensive Dienstleistungsberufe. Bei den Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife mündeten 78,7 Prozent in Dienstleistungsberufe; wissensintensive Dienstleistungsberufe umfassten einen Anteil von 28,2 Prozent. Die begonnene Ausbildung entspricht zwar weitgehend den jeweiligen Berufswünschen der Jugendlichen. Da die Beschäftigung in Produktionsberufen stark zurückgegangen ist[72], müssen aber vor allem Jugendliche mit Hauptschulabschluss nach Überwindung der ersten Schwelle mit schlechteren Erwerbschancen rechnen.

Bestimmungsgrößen für die Einmündung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung

Die in **Übersicht 15** dargestellten Merkmale können in ganz unterschiedlichen Kombinationen auftreten. Mittels eines multivariaten statistischen Verfahrens (logistische Regression) ist es möglich, die Effekte der einzelnen Merkmale jeweils unter Kontrolle anderer Merkmale zu untersuchen und auf Signifikanz zu prüfen. Als relevante Einflussfaktoren wurden soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter), individuelle Qualifikationen (zuletzt besuchter Schultyp, Schulabschluss und Gesamtnote im Abschlusszeugnis) sowie ausbildungsangebotsrelevante Merkmale (Wohnregion alte oder neue Länder, Befragungsjahr) in die Analysen einbezogen. Es wurden die Effekte für die Befragungsjahre 2004, 2005 und 2006 separat betrachtet sowie ein Gesamtmodell mit den kumulierten Daten gerechnet, wobei sich zwischen den einzelnen Befragungsjahren keine signifikanten Unterschiede zeigten. Die Ergebnisse sind:

- Schulabgänger und Schulabgängerinnen haben dieselben Chancen, in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden. Unter Kontrolle aller einbezogenen Variablen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Die Ergebnisse der bivariaten Analysen werden damit bestätigt.

- Deutsche Schulabgänger und Schulabgängerinnen haben sehr viel bessere Chancen auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung als Abgänger und Abgängerinnen, die einen Migrationshintergrund aufweisen. Die Effekte sind für die Jahre 2004, 2005 und 2006 hochsignifikant. Die Chancen der Deutschen sind etwa doppelt so hoch; im äußerst angespannten Jahr 2005 betrug das Chancenverhältnis sogar 2,8 zu 1.

- Das Alter der Abgänger und Abgängerinnen hat keinen Einfluss auf die Einmündungschance in eine vollqualifizierende Ausbildung.

- Die Chancen von Abgängern und Abgängerinnen aus beruflichen Vollzeitschulen unterscheiden sich nicht von den Chancen derjenigen aus allgemeinbildenden und beruflichen Schulen.

- Mit dem Schulabschluss steigen die Optionen der Schulabgänger und Schulabgängerinnen. Wie bereits in der bivariaten Verteilung erkennbar, verbessern sich die Einmündungschancen deshalb ganz erheblich mit der Höhe des Schulabschlusses. Im Gesamtmodell mit den kumulierten Daten sind die Chancen bei einem mittleren Abschluss um das 1,5-fache und mit Studienberechtigung um das 3-fache höher als die Chancen von Abgängern und Abgängerinnen mit Hauptschulabschluss. Im Jahr 2005 betrug die Chance von Studienberechtigten gegenüber Personen mit Hauptschulabschluss das 4,5-fache. Die Effekte für die einzelnen Befragungsjahre sind jeweils hochsignifikant.

- Die Schulnoten haben neben den Schulabschlüssen ebenfalls einen zentralen Stellenwert für den Zugang zu einer dualen, einer berufsfachschulischen oder einer akademischen Ausbildung. Im Gesamtmodell erhöht eine gute oder sehr gute Note im Abschlusszeugnis gegenüber einer befriedigenden Note die Chance um das 1,8-fache; demgegenüber verringert sich die Chance mit einer ausreichenden Note auf die Hälfte. Die Effekte sind in allen betrachteten Jahren hochsignifikant.

- Der in der bivariaten Tabelle für 2006 zu erkennende Unterschied von zehn Prozentpunkten zugunsten der Einmündungsquote in den neuen Ländern ist nicht signifikant, wenn in den multivariaten Analysen der Einfluss der anderen Variablen mit kontrolliert wird. Auch im Gesamtmodell lassen sich keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Einmündungsquoten in den alten und neuen Ländern finden. Dieses Ergebnis ist in erster Linie über die Variablen Schulabschluss und Migrationshintergrund zu erklären: In den neuen Ländern werden im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse erworben als in den alten Ländern. Kontrolliert man dieses Merkmal im Modell, so reduziert sich der Effekt für die neuen Länder. Außerdem ist der Anteil der Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die einen Migrationshintergrund aufweisen, in den neuen Ländern sehr viel geringer als in den alten Ländern. Im multivariaten Modell wird dieses Merkmal, das bislang in allen Modellen einen negativen Effekt hatte, kontrolliert, sodass sich die Einmündungschance für die alten Länder rechnerisch verbessert.

Zusammenfassend zeigen die BIBB-Schulabgängerbefragungen, dass Jugendliche mit Hauptschulabschluss in mehrfacher Hinsicht einen schlechteren Einstieg in das Berufsleben finden: Sie haben erstens kaum Alternativen zu einer dualen Berufsausbildung, weil ihnen die Zugangsvoraussetzungen zu anderen Ausbildungsgängen fehlen. Zweitens bekommen sie in geringerem Maße eine betriebliche Ausbildungsstelle als Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss. Drittens erlernen

72 Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sank von 7.877.889 im Jahr 1999 auf 6.574.144 im Jahr 2005. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Berufe im Spiegel der Statistik; siehe http://www.abis.iab.de/bisds/berufe.htm.

sie häufiger Produktionsberufe, die einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko unterliegen. Viertens werden sie häufiger ersatzweise in außerbetrieblichen oder schulischen Einrichtungen in einem Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO ausgebildet.

Ein weiteres zentrales Ergebnis ist, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund, die im Anschluss an die Schule eine vollqualifizierende Berufsausbildung angestrebt hatten, sehr viel seltener in eine betriebliche oder außerbetriebliche/schulische Berufsausbildung, in eine berufsfachschulische Ausbildung, eine Beamtenlaufbahn oder ein Studium eingemündet sind als deutsche Schulabgänger und Schulabgängerinnen. Dieser statistisch signifikante Unterschied ist stabil und tritt auch auf, wenn Schulabschlüsse, Schulnoten, Alter und Geschlecht in die Analysen einbezogen und rechnerisch konstant gehalten werden.

1.2.4 Einflussfaktoren auf den Übergangsprozess in Berufsausbildung

Von den im Berichtsjahr 2006/2007 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten 734.276 Bewerbern und Bewerberinnen begannen 319.788 (44 Prozent) eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung. Die Gruppe der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen (29.102 bzw. 4 Prozent) und der relativ hohe Anteil der Bewerber und Bewerberinnen, die in Alternativen wie erneuter Schulbesuch, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Praktikum oder Fördermaßnahmen einmündeten (insgesamt 148.092 bzw. 20 Prozent), verweisen darauf, dass viele Jugendliche längere Zeit benötigen, bis ihnen der Einstieg in die Berufsausbildung gelingt.[73]

Dafür spricht auch die hohe Quote der sogenannten Altbewerber und Altbewerberinnen. Im Berichtsjahr 2006 registrierte die BA 384.967 (52 Prozent) Bewerber und Bewerberinnen, die die Schule bereits im Vorjahr oder noch früher verlassen hatten.[74] Ein größerer Teil von ihnen dürfte sich schon einmal zu einem früheren Zeitpunkt um einen Ausbildungsplatz beworben haben. Von den rund 385.000 registrierten Altbewerbern und Altbewerberinnen befanden sich am Ende des Vermittlungsjahres erneut etwa 194.300 nicht in einer Berufsausbildung oder in einem Studium. Dies zeigt, dass sich die Übergangsphase in vielen Fällen auch über einen Zeitraum von mehreren Jahren erstrecken kann. In der Regel sind von solchen Verzögerungen nicht studienberechtigte Jugendliche betroffen, für die die alternative Möglichkeit einer Hochschulausbildung nicht besteht.[75]

Genauere Informationen zum individuellen Werdegang nicht studienberechtigter Schulabsolventen und -absolventinnen sind aus den Geschäftsstatistiken und amtlichen Statistiken nicht ableitbar. Denn diese geben über die Übergangsverläufe und ihre Dauer keine Auskunft. Hierzu sind ergänzende Stichprobenuntersuchungen erforderlich. Im Rahmen der BIBB-Übergangsstudie wurden deshalb im Sommer 2006 mittels computergestützter Telefoninterviews mehrere Tausend Jugendliche im Alter von 18 bis 24 Jahren zu ihrer Bildungs- und Berufsbiografie seit Eintritt in die Grundschule befragt.[76] Unter den Untersuchungsteilnehmern befanden sich auch 2.656 nicht studienberechtigte Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen.[77] die bereits bei Schulende einen betrieblichen Ausbildungsplatz gesucht hatten.[78] Für diese Jugendlichen wurde untersucht, wie lange es dauert, bis bestimmte Anteile von ihnen in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet waren. Zugleich wurden wesentliche Determinanten identifiziert, die auf die Dauer des Übergangs Einfluss nehmen, diese also verkürzen oder verlängern.[79]

73 Weitere 9.581 Bewerber und Bewerberinnen (1 Prozent) verblieben in einem Studium, 41.124 (6 Prozent) waren erwerbstätig, 8.260 (1 Prozent) leisteten ihren Wehr-/Zivildienst oder ein freiwilliges soziales/ökologisches Jahr ab, 32.915 (4 Prozent) setzten ihre Berufsausbildung fort (aus der sie sich für eine neue Berufsausbildungsstelle beworben hatten), und für 145.414 (20 Prozent) konnten die Vermittlungsbemühungen eingestellt werden, ohne dass der Verbleib näher bekannt war. Vgl. auch Teil II, Kapitel 1.1.3.

74 Vgl. Teil II, Kapitel 1.2.2.

75 Die Verzögerungen spiegeln sich in einem starken Rückgang des Anteils von noch nicht volljährigen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen wider (vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 2.2.4). Dieser lag 1993 noch bei 53 Prozent und sank bis 2006 auf 34 Prozent. Dagegen stieg die Quote der Ausbildungsbeginner im Alter von 20 Jahren und mehr von 20 Prozent auf 33 Prozent. Die Veränderung zugunsten älterer Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen lässt sich nur zu einem geringen Teil dadurch erklären, dass seit Anfang der 90er-Jahre vermehrt Jugendliche mit Fachhochschul- oder Hochschulreife als Auszubildende eingestellt wurden. Der Anteil der Studienberechtigten unter den Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen stieg lediglich von 14 Prozent (1993) auf 16 Prozent (2006).

76 Nähere Details zur Durchführung der BIBB-Übergangsstudie 2006 finden sich im Berufsbildungsbericht 2007, Seite 66–74.

77 Berücksichtigt wurden Jugendliche, die zwischen dem Ende der 90er-Jahre und 2005 die Schule verlassen hatten.

78 Von den Absolventen und Absolventinnen mit mittlerem Abschluss traf dies auf 65 Prozent zu, von denjenigen mit maximal Hauptschulabschluss waren es 74 Prozent.

79 Analysiert wurde die Entwicklung der kumulierten Übergangsrate (Hazardrate) in eine betriebliche Berufsausbildung. Die Übergangsrate wurde zu allen Zeitpunkten auf der Basis derjenigen Probanden ermittelt, die bis zum Beginn des jeweiligen Zeitpunktes noch nicht in eine betriebliche Ausbildung eingemündet waren. Der Untersuchungszeitraum wurde auf 60 Monate nach dem (erstmaligen) Verlassen der allgemeinbildenden Schule begrenzt. Zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie waren jedoch noch nicht für alle Probanden 60 Monate seit dem Ende der allgemeinbildenden Schule vergangen. Dies war dann von methodischer Bedeutung, wenn diese Jugendlichen bis zum Untersuchungszeitpunkt noch nicht den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung geschafft hatten. Die eingesetzten Verfahren (Kaplan-Meier-Schätzung, Cox-Regression) erlauben jedoch auch den Einbezug von solchen „zensierten“ Fällen. Einmündungen in vollqualifizierende Alternativen (z. B. außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung) wurden als „konkurrierende Ereignisse“ behandelt, d. h., die betreffenden Fälle wurden zum Einmündungszeitpunkt zensiert.

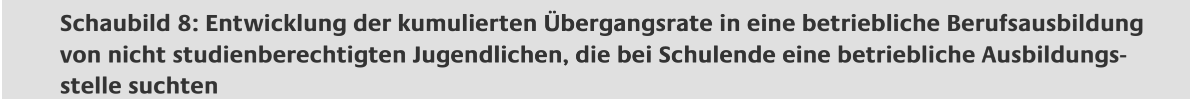
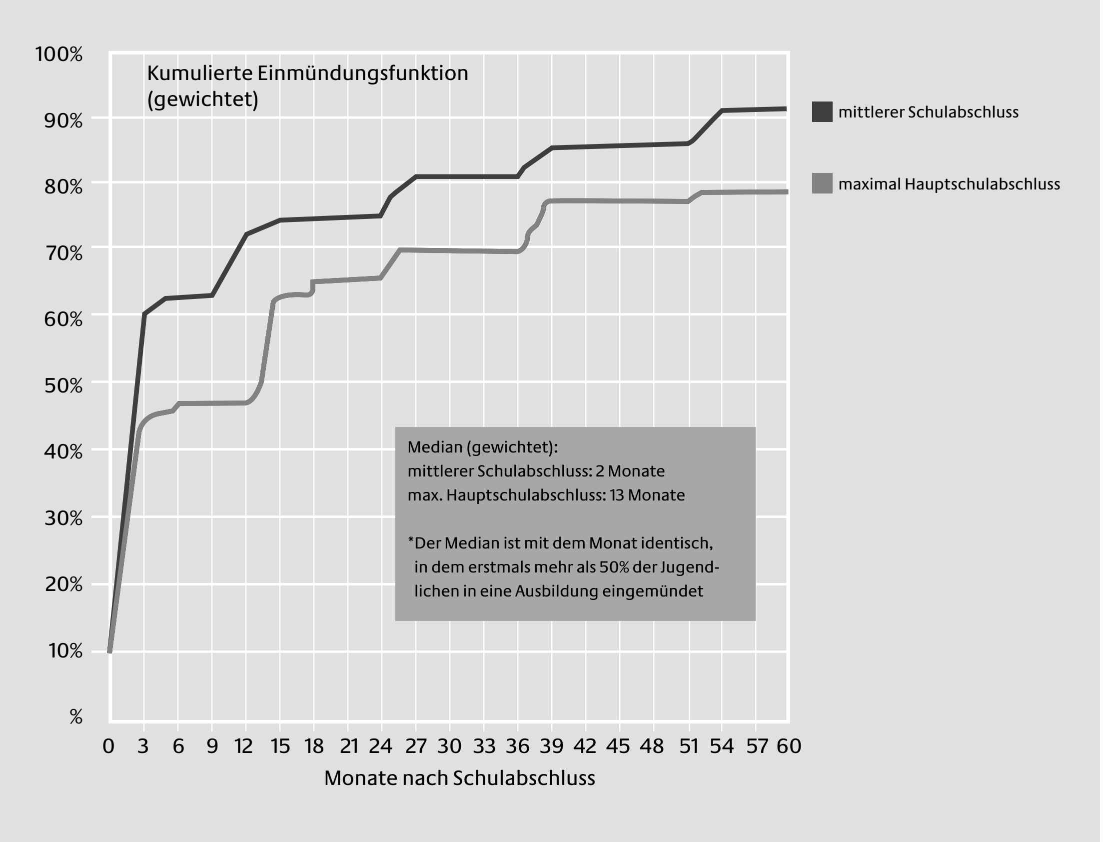


Schaubild 8: Entwicklung der kumulierten Übergangsrate in eine betriebliche Berufsausbildung von nicht studienberechtigten Jugendlichen, die bei Schulende eine betriebliche Ausbildungsstelle suchten



Schätzung nach der Kaplan-Meier-Methode. Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988, die bei erstmaligem Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems eine betriebliche Ausbildung suchten.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Übergangsstudie 2006.

Dauer des Übergangs

Die zunächst mit Hilfe des Kaplan-Meier-Verfahrens durchgeführten Analysen wurden getrennt für Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit maximal Hauptschulabschluss und für Absolventen und Absolventinnen mit mittlerem Abschluss vorgenommen. Denn die Übergangsverläufe beider Schulabgängergruppen unterschieden sich signifikant voneinander: Im gesamten Beobachtungszeitraum von fünf Jahren fiel die kumulierte Übergangsrate für Jugendliche mit einem niedrigen Abschluss geringer aus als für diejenigen mit mittlerem Schulabschluss (vgl. **Schaubild 8**).

Die ausgeprägten Abweichungen waren unmittelbar nach Schulende zu finden: So hatten nach drei Monaten immerhin 61 Prozent der Absolventen und Absolventinnen mit mittlerem Abschluss eine betriebliche Ausbildung begonnen, aber nur 43 Prozent der Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss. Rund ein Jahr nach Schulende verringerte sich der Abstand etwas. Nun waren bei einem mittleren Abschluss insgesamt 73 Prozent und bei niedrigerem Abschluss 62 Prozent der Jugendlichen eingemündet. In der nachfolgenden Zeit stiegen die kumulierten Übergangsquoten beider Schulabsolventengruppen langsamer an: Sie betrugen nach zwei Jahren 81 Prozent bei mittlerem und 69 Prozent bei niedrigem Schulabschluss. Nach drei Jahren erreichten sie 86 Prozent bzw. 75 Prozent. Zum Beobachtungsende, nach Ablauf von 60 Monaten, hatten 91 Prozent der Jugendlichen mit mittlerem Abschluss ihr Ziel erreicht, jedoch nur 77 Prozent derjenigen mit einem niedrigen Schulabschluss.

Weitere Einflussgrößen auf die Dauer des Übergangs

Neben dem Schulabschluss gab es eine Reihe von weiteren Determinanten, die auf die Dauer des Übergangs in eine betriebliche Berufsausbildung Einfluss nahmen. Sie ließen sich mit Hilfe einer Cox-Regression identifizieren. Überprüft wurden die Zeugnisnoten der Jugendlichen, soziodemografische und ausbildungsmarktrelevante Merkmale, Aspekte des familiären Hintergrundes und der sozialen Einbindung des Jugendlichen vor Ort.[80] Aus den Ergebnissen der Regressionsanalyse ließ sich folgendes Szenario ableiten:

Schulabgänger und Schulabgängerinnen, die bereits unmittelbar nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule mit einer betrieblichen Berufsausbildung beginnen wollten, hatten bessere Chancen, ihr Ziel in möglichst kurzer Zeit zu erreichen, wenn ihre individuelle Qualifikation überdurchschnittlich ausfiel. Wichtig war dabei nicht nur, über einen höheren Schulabschluss zu verfügen. Entscheidender war oft ein möglichst guter Notendurchschnitt.

Eine wichtige Rolle spielte der familiäre Hintergrund. Kinder höher gebildeter Eltern waren im Schnitt nicht nur in der Schule erfolgreicher und hatten deshalb höhere Ausbildungsplatzchancen, sondern sie profitierten auch darüber hinaus. Zu vermuten ist, dass sie von ihren Eltern in Fragen der Berufswahl, Ausbildungsstellensuche und Bewerbungsstrategien intensiver und besser beraten wurden. Nachweislich war ein offenes, problemorientiertes Gesprächsklima zu Hause von Nutzen. Denn auch damit stieg die Wahrscheinlichkeit, rascher den Wunsch nach einer Ausbildungsstelle realisieren zu können. Zudem schien es so zu sein, dass besser qualifizierte Eltern ihren Kindern häufiger unmittelbare Zugangswege in Ausbildungsstellen eröffnen konnten. Denn Kinder von Vätern, die einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachgingen, mussten signifikant weniger lange auf den Beginn einer Berufsausbildung warten.[81]

Die Jugendlichen konnten sich über eine soziale Einbindung vor Ort weitere Zugangswege in Ausbildung verschaffen: Wer bereits während der Schulzeit aktiv bei der örtlichen Feuerwehr, dem Technischen Hilfswerk (THW), einem Rettungsdienst oder Ähnlichem mitarbeitete, fand später nachweislich rascher als andere einen Ausbildungsplatz.

Begrenzt wurden die individuellen Einflussmöglichkeiten der Jugendlichen und ihrer Eltern durch die Auswirkungen des bis 2005 andauernden Beschäftigungsabbaus. Da infolgedessen das Ausbildungsplatzangebot nach 2001 stark einbrach, bauten sich für die jüngeren Schulabsolventenjahrgänge seit 2002 höhere Hürden auf als für frühere Jahrgänge. Dementsprechend dauerte es länger, bis ein Ausbildungsplatz gefunden wurde. Auch kam es darauf an, in welcher Region man wohnte. Chronisch angespannt war der Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern. Deshalb mündeten Jugendliche aus den neuen Ländern insgesamt seltener und später in eine betriebliche Ausbildung ein.[82]

Überdurchschnittlich lang gestaltete sich der Übergangsprozess für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ein wichtiger Grund war, dass diese häufiger als andere Jugendliche lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügten und auch ihre Noten im Schnitt etwas schlechter ausfielen. Zudem waren ihre Eltern weniger gut qualifiziert, und ihre soziale Einbindung vor Ort fiel schlechter aus. Doch reichten diese Nachteile alleine nicht aus, um den negativen Einfluss eines Migrationshintergrundes auf den Übergang Schule – Berufsausbildung zu erklären. Es sprach einiges dafür, dass ein Migrationshintergrund bereits für sich allein genommen bei der Ausbildungsstellensuche von Nachteil war. Welche Gründe dabei im Einzelnen eine Rolle spielten, ließ sich nicht näher klären.

Geringere Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle hatten auch junge Frauen, und dies obwohl sie im Schnitt höhere Schulabschlüsse und bessere Noten als die jungen Männer aufwiesen. Ein entscheidender Grund lag in der starken Konzentration der Berufswünsche junger Frauen auf

---

80 Die statistischen Kennwerte der Cox-Regression finden sich in: Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (2007): Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB-Report Nr. 2/2007.

81 Wenn der Vater nicht im Haushalt lebte, wurde nach der Erwerbssituation der Mutter gefragt.

82 Wie weitere Analysen zeigten, war der Verzögerungseffekt zu Lasten der Jugendlichen aus den neuen Ländern nicht zeitstabil. Er trat in größerem Umfang erst bei denjenigen Schulabsolventen und Schulabsolventinnen auf, denen der Übergang in eine betriebliche Ausbildung nicht beim ersten Anlauf gelungen war. Unmittelbar nach Schulende ließ sich kaum ein Unterschied in der Übergangsrate zuungunsten der Jugendlichen aus den neuen Ländern finden. Erst später blieben ihre Übergangsraten deutlich hinter denen ihrer Altersgenossen aus den alten Ländern zurück. Dieser Interaktionseffekt der Übergangsrate mit dem Zeitverlauf dürfte mit den tendenziellen Unterschieden im Bildungssystem zu tun haben. Jugendliche aus den alten Ländern, denen beim ersten Anlauf der Übergang in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt, werden verstärkt vom Übergangssystem (z. B. Berufsfachschule, Berufsgrundbildungsjahr) aufgefangen und qualifizieren sich dort weiter (vgl. auch Teil II, Kapitel 2.1). Sie stehen in den folgenden Jahren in Konkurrenz zu den neuen Absolventen und Absolventinnen allgemeinbildender Schulen. Die Chancen der aktuellen Entlassjahrgänge der allgemeinbildenden Schulen werden in den alten Ländern durch die vergleichsweise große Zahl von Absolventen und Absolventinnen des Übergangssystems abgeschwächt. In den neuen Ländern münden Jugendliche, denen der Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung nicht gelingt, viel häufiger unmittelbar in eine außerbetriebliche Berufsausbildung ein (vgl. Teil II, Kapitel 2.2.9). Zudem ist die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen in den neuen Ländern größer, sodass viele auch in den alten Ländern eine betriebliche Berufsausbildung beginnen (vgl. Teil II, Kapitel 1.2.1). Dies führt dazu, dass die unmittelbaren Einmündungsquoten von Ausbildungsstellenbewerbern aus den neuen Ländern in (betriebliche oder außerbetriebliche) Berufsausbildung höher als in den alten Ländern ausfallen – trotz des größeren betrieblichen Angebotsdefizits (vgl. Teil II, Kapitel 1.1.3) – und dass Ausbildungsbeginner in den neuen Ländern im Schnitt deutlich jünger sind (vgl. Teil II, Kapitel 2.2.4).

die Dienstleistungsberufe. Hier konkurrieren die Frauen nicht nur in hohem Maße untereinander, sondern auch mit einem Teil der jungen Männer, die sich gleichmäßiger sowohl für Dienstleistungsberufe als auch für gewerblich-technische Berufe interessieren. Die jungen Frauen haben deshalb selbst mit guten Zeugnissen oft schlechtere Chancen als junge Männer mit schwachen schulischen Leistungen, die sich auf nur wenig gefragte gewerblich-technisch Berufe bewarben.

Zwischenstationen auf dem Weg in die Berufsausbildung und ihre Auswirkungen auf die weitere berufliche Entwicklung

Sofern den hier untersuchten Jugendlichen nicht unmittelbar der Übergang in eine Berufsausbildung gelang, standen sie vor der Aufgabe, die Zeiten bis zum erfolgreichen Eintritt in die Berufsausbildung in irgendeiner Form zu überbrücken. Rund 38 Prozent der befragten Jugendlichen berichteten, nach Schulende eine der folgenden Zwischenstationen (teilqualifizierende Bildungsgänge, Arbeitsverhältnisse, Jobben) durchlaufen zu haben:

- Fachoberschule/Fachgymnasium,
- Berufsfachschule/sonstige berufliche Schule,
- Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitung,
- Praktikum/Einstiegsqualifizierung,
- Arbeit im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden,
- Jobben/Arbeit im Umfang von unter 20 Wochenstunden,
- Wehr-/Zivildienst/freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr.

Besonders oft waren Jugendliche mit Hauptschulabschluss (46 Prozent) bzw. mit Migrationshintergrund (52 Prozent) auf solche Überbrückungsformen angewiesen. Welche Form der Überbrückung gewählt wurde, hing stark von der schulischen Vorqualifikation ab: Wer über einen mittleren Abschluss und über gute Schulnoten verfügte, wählte besonders oft die Fachoberschule bzw. ein Fachgymnasium. Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss bzw. mit schlechteren Schulzeugnissen mündeten überdurchschnittlich oft ins Berufsgrundbildungsjahr und in das schulische Berufsvorbereitungsjahr ein. Eine Erwerbstätigkeit wurde häufiger von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Zwischenlösung gewählt.

Den Nutzen dieser Zwischenstationen für ihren weiteren beruflichen Werdegang beurteilten die Jugendlichen in der Regel positiv. Lediglich diejenigen, die Bildungsgänge vorzeitig abbrachen, urteilten kritischer.[83] Wurden Bildungsgänge jedoch regulär zu Ende geführt, wirkte sich dies günstig auf den weiteren Übergangsverlauf aus. Dies ergab die Berechnung einer weiteren Cox-Regression, bei der neben den oben bereits behandelten Einflussgrößen auch die erfolgreichen Besuche eines Berufsgrundbildungsjahres, einer Berufsfachschule, einer Berufsvorbereitung, einer Fachoberschule oder eines Praktikums[84] berücksichtigt wurden. All diese Zwischenstationen verkürzten danach signifikant die weitere Dauer bis zum Eintritt in eine Berufsausbildung.[85]

83 Solche Abbrüche wurden häufiger bei Jugendlichen registriert, die in die Fachoberschule, ein Fachgymnasium, eine Berufsfachschule oder eine vergleichbare berufliche Schule eingemündet waren.

84 Hierbei handelt es sich um zeitabhängige Determinanten, die zusätzlich in die Cox-Regression eingeführt wurden.

85 Vgl. dazu auch: Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes. Bielefeld.

1.3 AKTIVITÄTEN ZUR AUSWEITUNG DES AUSBILDUNGSPLATZANGEBOTES

1.3.1 JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden

Das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER – Ziele und Aufgaben

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat zum Jahreswechsel 2005/2006 das Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden" initiiert, um zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern. JOBSTARTER leistet einen wichtigen flankierenden Beitrag zu den Aktivitäten des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland". Das BMBF stellt für dieses Programm bis 2010 Fördergelder in Höhe von 125 Mio. Euro zur Verfügung, einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds. Durchgeführt wird JOBSTARTER von der Programmstelle beim BIBB. Vier über das Bundesgebiet verteilte Regionalbüros unterstützen die Programmstelle. Sie informieren über die Modalitäten der Förderung im Rahmen von JOBSTARTER und fördern die Zusammenarbeit verschiedener regionaler Projekte und Akteure.[86]

Förderung in den Regionen

JOBSTARTER fördert Projekte, die in den Regionen zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze akquirieren und bei der Besetzung behilflich sind. Durch bessere Kooperationen der Akteure vor Ort soll die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung gestärkt und zugleich ein Beitrag zur regionalen Strukturentwicklung geleistet werden. Hierbei spielen auch grenzüberschreitend ausgerichtete Bildungskooperationen und Ausbildungsverbünde eine Rolle, da Regionalentwicklung gerade in Grenzregionen nicht mehr nur national gedacht und realisiert werden kann – u. a. auch deshalb, weil Deutschland mit seinen neun Nachbarstaaten so viele Grenzregionen hat wie kein anderes europäisches Land. Projektdurchführende sind zum Beispiel zuständige Stellen, kommunale und regionale Einrichtungen, Bildungsdienstleister und die Betriebe selbst.

Unterstützung für die Betriebe

Die geförderten JOBSTARTER-Projekte unterstützen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Existenzgründer und Existenzgründerinnen bei allen mit der Berufsausbildung verbundenen Fragen und Aufgaben, um deren Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit zu erhöhen und zu sichern. Die Projekte sprechen dabei vor allem Branchen und Unternehmensgruppen an, die sich bisher unterproportional an der Ausbildung beteiligen. Dies sind zum Beispiel Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen mit Migrationshintergrund oder auch forschungsnahe und technologieorientierte Branchen. Die JOBSTARTER-Projekte sind behilflich bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung und informieren über die Voraussetzungen und Anforderungen der dualen Ausbildung sowie über neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Darüber hinaus unterstützen sie die Betriebe bei der passgenauen Auswahl und Vermittlung geeigneter Bewerber und Bewerberinnen und der Organisation von Ausbildungskooperationen.

Neue Handlungsspielräume der BBiG-Novelle

Über dieses Dienstleistungsangebot für Betriebe hinaus unterstützt JOBSTARTER die Umsetzung des 2005 novellierten BBiG. So können gemäß § 43 Abs. 2 BBiG Absolventen und Absolventinnen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn diese Bildungsgänge einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen und insbesondere einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung in einem Betrieb enthalten. Darüber hinaus können mit Hilfe des Programms Aufenthalte im Ausland (§ 2 Abs. 3 BBiG) oder Teilzeitausbildungsgänge für junge Mütter und Väter (§ 8 Abs. 1 BBiG) initiiert und organisatorisch betreut werden. Berufliche Vorbildungen können nach § 7 BBiG auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Aufgabe von regionalen JOBSTARTER-Projekten ist es, diese und weitere Möglichkeiten des BBiG aufzugreifen und in Form von Modellversuchen umzusetzen.

Projektförderung im Programm JOBSTARTER

Die Auswahl der regionalen Projekte erfolgt über jährliche Projektauswahlrunden auf Grundlage der jeweils aktuellen Förderrichtlinien, in denen die inhaltlichen Schwerpunkte anhand von Förderbausteinen sowie die Förderbedingungen festgelegt sind.

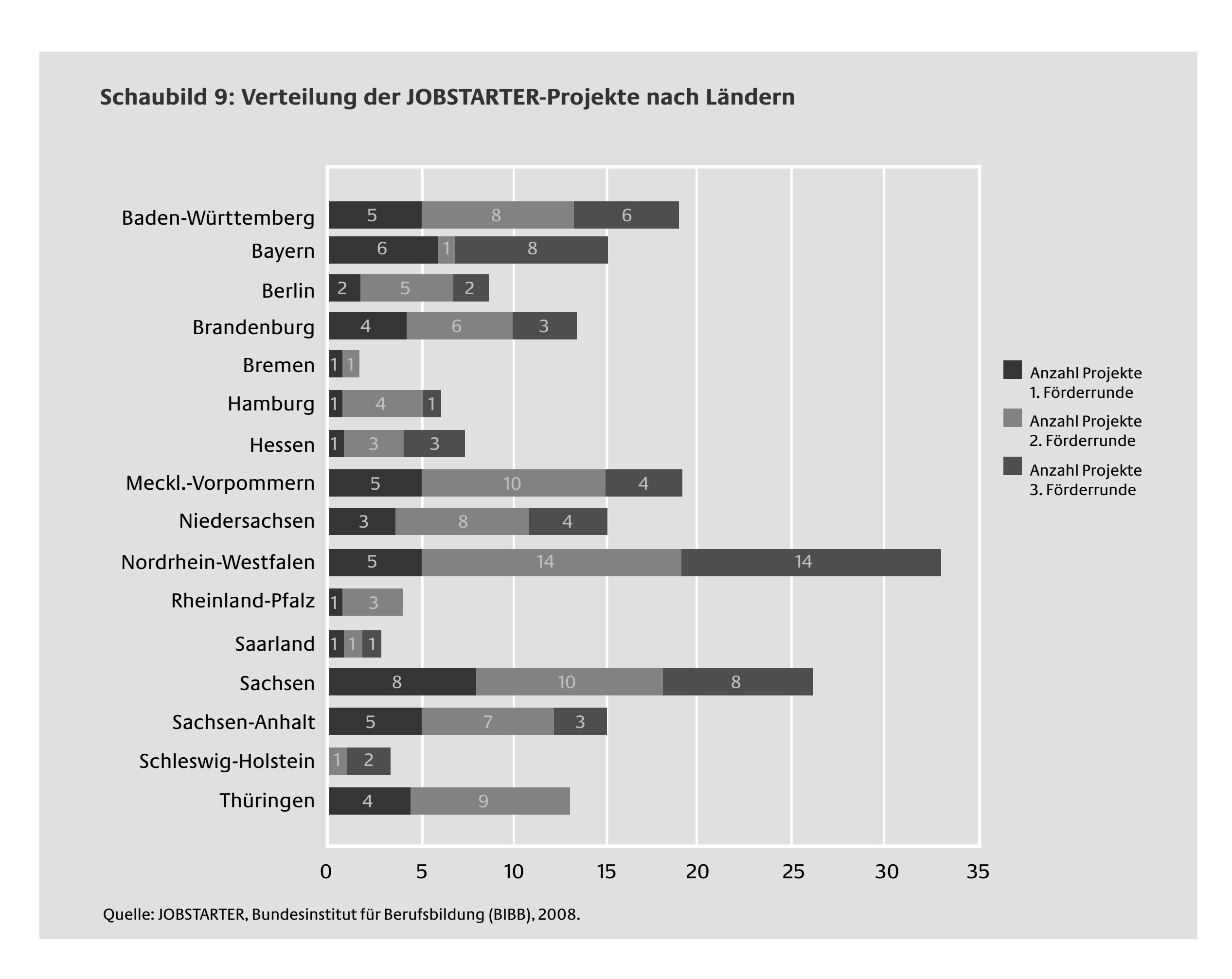
Die Höchstfördersumme für ein JOBSTARTER-Projekt beträgt 375.000 Euro, wobei der Antragsteller eine Eigenbeteiligung von mindestens 20 Prozent erbringen muss. Der Förderzeitraum beträgt längstens 24 Monate, danach besteht die Möglichkeit, eine Verlängerung um maximal weitere 18 Monate zu beantragen.

Die Projekte der ersten drei Förderrunden

2007 waren insgesamt 142 JOBSTARTER-Projekte aktiv (51 Projekte der ersten und 91 Projekte der zweiten Förderrunde). 17 Projekte aus der ersten Förderrunde beendeten im Dezember 2007 ihre Arbeit, 34 wurden bis September 2008 verlängert. Anfang 2008 werden voraussichtlich bis zu 60 Projekte aus der dritten Förderrunde ihre Arbeit aufnehmen. **Schaubild 9** gibt Auskunft über die Verteilung der JOBSTARTER-Projekte nach Ländern.

86 Weitere Informationen unter http://www.jobstarter.de/.

Schaubild 9: Verteilung der JOBSTARTER-Projekte nach Ländern



Quelle: JOBSTARTER, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2008.

In der dritten Förderrunde werden anteilig erstmals mehr Projekte aus den alten Ländern (66 Prozent) ihre Arbeit aufnehmen als in den vergangenen Förderrunden (erste Förderrunde: 46 Prozent, zweite Förderrunde: 48 Prozent).

Akquisetätigkeit der Projekte

Insgesamt 11.674 Ausbildungsplätze wurden der Programmstelle beim BIBB von den laufenden Projekten der ersten und zweiten Förderrunde Ende 2007 gemeldet. Davon entfallen 1.975 auf schulische Ausbildungsplätze, die im Rahmen der Erprobung der §§ 43 Abs. 2 und 7 BBiG neu eingerichtet werden konnten. Von allen gemeldeten Ausbildungsplätzen erfüllen 8.609 das Kriterium der Zusätzlichkeit, sie waren demnach in den letzten drei Jahren nicht gemeldet oder wurden in einem Betrieb eingerichtet, der vorher gar nicht oder weniger ausgebildet hat. Weitere 737 Plätze wurden den Projekten von Dritten zur Besetzung vermittelt.

Insgesamt wurden 65,5 Prozent aller den Projekten zur Verfügung stehenden Plätze besetzt. Der Anteil der Verbundausbildungsplätze an der Summe der zusätzlich akquirierten Plätze sank von 19 Prozent in der ersten Förderrunde auf 9 Prozent in der zweiten Förderrunde. Wie auch in STARegio[87] sind in JOBSTARTER die meisten der geschaffenen Ausbildungsplätze einzelbetriebliche.

Thematische Schwerpunkte der Projekte

Die Arbeit der Projekte in JOBSTARTER ist facettenreich und ergibt sich aus den Kombinationsmöglichkeiten der festgelegten Förderbausteine.

Der am häufigsten gewählte Förderbaustein ist der Förderbaustein 4 (Externes Ausbildungsmanagement), gefolgt von Förderbaustein 3 (Akquise). Am seltensten vertreten ist der Förderbaustein 6a/6, der sich der Erprobung der neuen Handlungsspielräume des BBiG widmet. **Übersicht 16** zeigt auch deutlich, dass Maßnahmen zur Vernetzung (Verbundausbildung, Vernetzung, Zusammenarbeit Schule/Wirtschaft, regionale Ausbildungsmoderation) ebenfalls stark vertreten sind.

87 Vgl. hierzu Kapitel 1.3.2.

Übersicht 16: Gewählte Förderbausteine (FB) in den Förderrunden 1 bis 3 des Programms JOBSTARTER

FB	1	2	3	4	5	6a/6	6b/7	7/8	8/9	9/10
	Potenzial-analyse	Wissen-schaftliche Begleitung	Akquise	EXAM	Verbund-ausbildung	§7/§43 (2) BBiG	Schule/ Wirtschaft	Vernetzung	Regionale Ausbil-dungsmo-deration	Stiftungen
1. Förderrunde	20	5	32	41	22	3	14	24	16	2
2. Förderrunde	22	7	72	78	33	2	30	43	17	5
3. Förderrunde	10	–	45	52	21	4	18	31	–	3
Insgesamt	**52**	**12**	**149**	**171**	**76**	**9**	**62**	**98**	**33**	**10**

Quelle: JOBSTARTER, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2008.

Zehn Projekte beschäftigen sich außerdem mit dem Schwerpunktthema Stiftungen für Ausbildung. Darüber hinaus akquirieren weitere 32 Projekte Ausbildungsplätze in Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft. Diese strukturverbessernden Maßnahmen können nur bedingt durch die Akquisezahlen ausgedrückt werden.

Zukünftige Förderrunden

Die vierten Förderrichtlinien sollen im Juni 2008 im Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Darüber hinaus ist eine weitere Förderrunde in 2009 geplant. Insgesamt sollen im Rahmen des Programms JOBSTARTER bundesweit rund 350 regionale Projekte gefördert werden.

1.3.2 Ausbildungsstrukturprogramm STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen

Das Programm STARegio

Im Dezember 2007 endete die Laufzeit des Ausbildungsstrukturprogramms „STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“, das das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Reaktion auf die überproportionale Verschlechterung der Ausbildungsstellenmarktsituation in den alten Ländern 2003 initiiert hatte. Vorrangiges Ziel von STARegio war die Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsangebots durch die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen in ausbildenden und bislang nicht (mehr) ausbildenden Betrieben mittels gezielter regionaler Projekte. Das Programm wurde im Auftrag des BMBF vom BIBB durchgeführt. Zur Finanzierung standen bis Dezember 2007 rund 37 Mio. Euro zur Verfügung, welche vom BMBF bereitgestellt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurden.

Im Rahmen von STARegio wurden Projekte gefördert, die mit einem möglichst ganzheitlichen Ansatz die Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement, die Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbünden anboten sowie regionale Ausbildungsnetzwerke initiierten und organisierten.[88] Die STARegio-Projekte richteten ihre Konzepte passgenau auf den regionalen Bedarf und die sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen aus. Regionale Wirtschaftsstruktur- und Potenzialanalysen unterstützten dabei, künftige Qualifikationsnachfrage und zukunftsträchtige Ausbildungsbranchen zu identifizieren. Durch die Einbindung ausbildungsmarktrelevanter Akteure einer Region (z. B. zuständige Stellen, Betriebe, Sozialpartner, Arbeitsagenturen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften) sollte ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die Gemeinschaftsaufgabe „Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots“ erzeugt werden.

In der Projektlaufzeit gab es fünf Ausschreibungsrunden. Aus den rund 400 eingegangenen Anträgen wurden insgesamt 85 Projekte ausgewählt (vgl. **Schaubild 10**).

Die Förderrichtlinien wurden aufgrund der Erfahrungen aus den laufenden Projekten und bedingt durch wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen bei jeder Förderrunde kontinuierlich weiterentwickelt und durch aktuelle Themenschwerpunkte ergänzt. Neben branchenoffenen und branchenzentrierten Ansätzen und deren vier wesentlichsten Arbeitsschwerpunkten (Ausbildungsplatz- und Branchenpotenzialanalysen, Externes Ausbildungsmanagement, Verbundausbildung und Netzwerke) wurden ab der dritten Förderrunde, als neue Akzentuierung in STARegio, weitere Projektanträge zu folgenden Themenschwerpunkten zur Förderung angeregt:

88 Zur Unterstützung der Antragsteller hat das BIBB Informationsbroschüren zu den o. g. Themen veröffentlicht. Diese Broschüren stehen zum Download unter http://www.staregio.de/zur Verfügung.

- Gewinnung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und Jugendliche mit Migrationshintergrund,
- Unternehmen mit Inhabern und Inhaberinnen ausländischer Herkunft,
- Innovative Wachstumsbranchen und Zukunftstechnologien,
- Stiftungen für Ausbildung.

Zu den projektdurchführenden Institutionen zählten, zum Teil in Kooperationsverbünden:

- Bildungsträger,
- Kommunen,
- zuständige Stellen und kammernahe Institutionen,
- Wirtschafts- und Beschäftigungsgesellschaften,
- Forschungseinrichtungen,
- Verbände und
- Bürgerinitiativen.

Projektevaluation

Im Programm STARegio wurde fortlaufend eine interne Projektevaluation durchgeführt, für die die Programmstelle beim BIBB zuständig war. Diese formative interne Projektevaluation bestand zum einen aus einem Monitoring-System, durch das die Zusätzlichkeit der gewonnenen Ausbildungsplätze kontrolliert wurde sowie die von den Förderprojekten erbrachten Dienstleistungen für Betriebe (beispielsweise im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagements) erfasst wurden; zum anderen aus regelmäßigen Statusberichten der Projekte, mit denen deren Zielerreichung dokumentiert und überprüft werden konnten. Die Ergebnisse des Monitorings wurden in Programmberichten und Publikationen veröffentlicht. Ebenfalls Bestandteil des Evaluationskonzepts in STARegio waren die sogenannten Regionalworkshops, die von der Programmstelle beim BIBB organisiert und moderiert wurden. Neben der gemeinsamen Arbeit an ihren Zielsystemen hatten die Projekte hier die Möglichkeit zu einem intensiven Erfahrungsaustausch und zu regionalen oder thematischen Vernetzungen. Im Jahr 2007 fand der letzte Regionalworkshop für die Projekte der 5. Förderrunde statt. Die interne Projektevaluation wird seit Herbst 2007 durch eine extern durchgeführte Evaluation des Gesamtprogramms ergänzt.

Rund 13.000 neue Ausbildungsplätze – vorläufige Bilanz des STARegio-Programms

Die von den STARegio-Projekten angestoßene Verbesserung der Ausbildungssituation in strukturschwachen Regionen zeigt Früchte: Nach einem vorläufigen Endergebnis konnten von Dezember 2003 bis Dezember 2007 12.955 neue Ausbildungsplätze durch die Förderung von 85 STARegio-Projekten geschaffen werden.[89] 75 Prozent dieser Plätze konnten besetzt und damit insgesamt 9.656 Jugendliche unter 25 Jahren erfolgreich in Ausbildung gebracht werden. Von den neuen

Schaubild 10: Verteilung der STARegio-Projekte (1.–5. Förderrunde) auf die Länder



Baden-Württemberg:	5 Projekte
Bayern:	13 Projekte
Bremen:	3 Projekte*
Hamburg:	5 Projekte
Hessen:	10 Projekte*
Niedersachsen:	13 Projekte*
Nordrhein-Westfalen:	27 Projekte
Rheinland-Pfalz:	3 Projekte
Schleswig-Holstein:	4 Projekte
Saarland:	2 Projekte

* Zwei Projekte agieren sowohl in Niedersachsen als auch in Hessen, und ein Projekt ist länderübergreifend in Bremen und Niedersachsen aktiv.

89 Angaben gemäß der Quartals- bzw. Schlussberichte der Projekte, die kontinuierlich Informationen über den Verlauf und die Ergebnisse der 85 Projekte aus den fünf Förderrunden lieferten (Stand: 15. Januar 2008). Für das letzte Quartal 2007 lagen die Akquisezahlen von 35 Projekten noch nicht vor und konnten daher nicht in die obige Berechnung mit einfließen.

Ausbildungsplätzen erfüllen 9.103 Plätze (70 Prozent) das Kriterium der Zusätzlichkeit. Dieses gilt dann als erfüllt, wenn die entsprechenden Ausbildungsplätze in den letzten drei Jahren nicht den zuständigen Stellen gemeldet worden sind. Jedes der 85 STARegio-Projekte hat durchschnittlich 107 neue zusätzliche Ausbildungsplätze bei Betrieben akquiriert. Bei einer bis zum Stichtag der Erhebung verausgabten Zuwendungssumme von rund 28 Mio. Euro ergeben sich somit rechnerisch Kosten von rund 3.109 Euro für die Akquise eines zusätzlichen Ausbildungsplatzes.

Neben den 9.103 zusätzlichen Ausbildungsstellen konnten die Projekte weitere 3.851 Ausbildungsplätze einwerben, die beispielsweise innerhalb der letzten ein bis zwei Jahre nicht bei den zuständigen Stellen gemeldet waren. In weiteren 369 Fällen halfen STARegio-Projekte Unternehmen und Betrieben bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, die ihnen von den zuständigen Stellen oder Arbeitsagenturen genannt wurden.

Bei der Bewertung der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass STARegio neben den quantitativen Aspekten gleichzeitig auf strukturelle Impulse und Optimierungen zielte, deren Ergebnisse sich nicht unmittelbar in „zählbaren“ Ausbildungsangeboten widerspiegeln und zum Teil erst mittel- und langfristig greifen. Durch die STARegio-Projekte wurden Verbesserungen der regionalen Ausbildungsstrukturen angestoßen, die auch nach dem Auslaufen der Förderung Bestand haben werden.

Die Evaluierung der geförderten Projekte durch die Programmstelle STARegio beim BIBB ergab außerdem:

- Der überwiegende Teil (84 Prozent) aller zusätzlich geschaffenen Ausbildungsplätze ist einzelbetrieblich organisiert. Der Anteil der betrieblichen Verbundausbildungen an allen akquirierten Ausbildungsplätzen liegt bei 16 Prozent.

- Die Ausbildungsstellen wurden von STARegio-Projekten hauptsächlich in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eingeworben.

- Über die Hälfte der akquirierten Ausbildungsstellen (51 Prozent) stammt aus Betrieben, die erstmalig im dualen System ausbilden.

- Jede zehnte Ausbildungsstelle wurde bei Betrieben akquiriert, die nach längerer Pause wieder zur Ausbildung bewogen werden konnten.

- In knapp 40 Prozent der Fälle bilden die Betriebe durch die STARegio-Unterstützung zusätzlich zum bestehenden Ausbildungsplatzangebot aus.

- Insgesamt zeichnet sich ein positiver Trend in der Ausbildungsplatzakquise und -besetzung seit Mitte 2007 ab, der auch den allgemeinen konjunkturellen Aufschwung widerspiegelt und auf vorangegangenen Strukturarbeiten fußt.

1.3.3 Bund-Länder-Sonderprogramme

Im Mai 2007 vereinbarten das BMBF und die Landesregierungen der neuen Länder einschließlich Berlin auf der Grundlage der Vereinbarung 2006 wieder ein neues Ausbildungsplatzprogramm Ost, mit dem zu Beginn des Ausbildungsjahres 2007/2008 rund 10.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen wurden. Wie schon in den Vorjahren richtet sich dieses Sonderprogramm an Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen, die zum 30. September als unversorgt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren. Pro geschaffenem Ausbildungsplatz werden durchschnittlich 13.550 Euro bereitgestellt, von denen der Bund einen nicht rückzahlbaren Betrag in Höhe von 6.775 Euro an die Länder überweist. Für die Programmlaufzeit von September 2007 bis Dezember 2010 stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung damit nahezu 68 Millionen Euro bereit. Gefördert wird die Berufsausbildung in nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung anerkannten Berufen oder eine schulische Berufsausbildung, die zu einem Abschluss nach Landes- oder Bundesrecht führt.

Die konkrete Ausgestaltung des Programms liegt im Ermessen der Länder. Rund drei Viertel der geförderten Ausbildungsstellen werden als betriebsnahe Ausbildung angeboten. Hierbei schließen die Jugendlichen ihren Ausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsträger ab, werden aber zu mindestens 50 Prozent der gesamten Ausbildungszeit in einem Kooperations- oder Verbundbetrieb ausgebildet. Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung, die gegenüber den tariflichen Regelsätzen deutlich abgesenkt ist. Die übrigen Förderplätze werden als schulische Ausbildung angeboten. Hierbei handelt es sich teilweise um vollzeitschulische Ausbildungsgänge auf der Grundlage einer Bundes- oder Landesregelung. Überwiegend werden die schulischen Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen jedoch in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG bzw. HwO ausgebildet. Sofern die für diese Förderplätze zuständigen staatlichen Oberstufenzentren über keine eigenen Ausbildungswerkstätten verfügen, kooperieren sie bei der fachpraktischen Ausbildung mit außerbetrieblichen Ausbildungsstätten. Diese Form wird deshalb auch als schulisch-kooperative Ausbildung bezeichnet. Da die schulischen Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen keinen Auszubildendenstatus haben, erhalten sie auch keine Ausbildungsvergütung, können aber Ausbildungsförderung nach dem BAföG beantragen.

Ende 2006 wurden in den neuen Ländern 32.149 Auszubildende in den Bund-Länder-Sonderprogrammen gefördert.[90] Dies sind 9,5 Prozent der insgesamt 338.447 Auszubildenden,

90 Vgl. ULR: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_Tabelle_ausserbetriebliche_Ausbildungsverhaeltnisse_2005_und_2006.pdf (letzter Aufruf 15. Januar 2008).

die Ende 2006 in den neuen Ländern gezählt wurden. Zusätzlich befanden sich rund 10.000 weitere junge Erwachsene in einer vollqualifizierenden schulischen Ausbildung, die über die Bund-Länder-Sonderprogramme finanziert wurde. Da die Bund-Länder-Sonderprogramme das betriebliche Ausbildungsplatzdefizit nicht vollständig ausgleichen, legen die Länder ergänzend hierzu eigene Aufstockungsprogramme auf. Ende 2006 wurden über diese zusätzlichen landeseigenen Ausbildungsplatzprogramme rund 9.500 weitere Auszubildende gefördert.

1.3.4 Betriebliche Einschätzung zur Arbeitsmarktverwertbarkeit der geförderten Ausbildung

Trotz des demografisch bedingten Rückgangs der Schulabgängerzahlen und der Anzeichen für eine konjunkturelle Erholung rechnen Bund und neue Länder damit, dass die angespannte Lage am Ausbildungsmarkt der neuen Länder eine jährliche Neuauflage der Ausbildungsplatzprogramme Ost bis zum Jahr 2010 erfordert. Die Zahl der geförderten Ausbildungsplätze soll jedoch entsprechend der demografischen Entwicklung und dem Bedarf vor Ort reduziert werden.

Im Zuge der Evaluation der Ausbildungsplatzprogramme Ost[91] wurde untersucht, wie Betriebe die Arbeitsmarktverwertbarkeit der geförderten Ausbildung einschätzen. Hierzu wurden qualitative Interviews mit Geschäftsinhabern und -inhaberinnen, Personalverantwortlichen und Ausbildungsleitern und -leiterinnen durchgeführt. Dabei ging es nicht um die Repräsentativität der Ergebnisse, sondern es wurden exemplarisch betriebliche Argumentationsmuster und Einschätzungen zur Arbeitsmarktverwertbarkeit einer Ausbildung im Ausbildungsplatzprogramm Ost ausgelotet. Insgesamt wurden 34 Unternehmen in die Untersuchung einbezogen, die in den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel oder Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin ausbilden oder grundsätzlich Bedarf für Fachkräfte mit diesen Berufen haben.

Einschätzungen von IT-Unternehmen

Die meisten der befragten IT-Unternehmen erklären, dass sie bei der Personalsuche über den Arbeitsmarkt zwischen Programmabsolventen/Programmabsolventinnen und den Absolventen/Absolventinnen einer regulären dualen Ausbildung keinen Unterschied machen. So werde keine/r der Bewerber und Bewerberinnen aufgrund des Ausbildungsweges von vornherein abgelehnt. Vielmehr wird betont, dass allein das „Können" das bestimmende Auswahlkriterium bei der Suche nach neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sei. Zeugnisse spielten ebenfalls keine zentrale Rolle. Demgegenüber ist die Referenzliste der von den Bewerbern und Bewerberinnen bearbeiteten Projekte, verwendete Technologien und Computerprogramme ein wichtiger erster Anhaltspunkt für die spätere Einsatzfähigkeit der Fachkraft im Unternehmen.

Werden die neuen Ausbildungsberufe insgesamt einschließlich der IT-Berufe betrachtet, scheinen auch die Ergebnisse der im Rahmen der Programmevaluation durchgeführten repräsentativen Absolventenbefragung diese anscheinend unvoreingenommene Bewertung schulisch-kooperativer Ausbildungsformen durch die IT-Unternehmen zu bestätigen.[92] So lässt sich für Programmabsolventen und -absolventinnen mit schulischer Ausbildung weder ein positiver noch ein negativer Beschäftigungseffekt gegenüber einer betriebsnahen bzw. betrieblichen Ausbildung nachweisen, wenn diese einen Beruf gelernt hatten, der in den letzten zehn Jahren neu geschaffen oder grundlegend neu geordnet wurde.

Im Gegensatz zu Unternehmen, die aus Branchen mit einer betrieblichen Ausbildungstradition kommen, erkennen Befragte aus der IT-Branche, deren eigene Berufsbiografie oft weniger durch eine duale betriebliche als vielmehr durch eine hochschulische Ausbildung geprägt ist, in Zusammenhang mit der schulisch-kooperativen Ausbildung von Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen – unter bestimmten Voraussetzungen – durchaus Vorteile im Hinblick auf die Ausbildungsqualität.

Gleichwohl legen auch die IT-Betriebe Wert darauf, dass die Nachwuchskräfte die Abläufe im Betrieb kennen. So ziehen die befragten IT-Unternehmen eine betriebsnahe bzw. eine reguläre betriebliche Ausbildung einer schulisch-kooperativen Ausbildung vor. Werden hingegen Fachkräfte über den Arbeitsmarkt gesucht, ist die Art der Ausbildung kein Auswahlkriterium, weil die Bewerber und Bewerberinnen beider Gruppen letztlich betriebsfremd sind.

Einschätzungen von Unternehmen mit Ausbildungstradition

Befragte aus dem Einzelhandel schätzen die Arbeitsmarktchancen der über das Ausbildungsplatzprogramm Ost ausgebildeten Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen tendenziell als eher gering ein. Manche Befragte berichten, dass Programmabsolventen und -absolventinnen einen Arbeitsplatz in den alten Ländern finden. Gut jede/r zehnte erwerbstätige Programmabsolvent/Programmabsolventin des Jahres 2005 hatte einen Arbeitsplatz in den alten Ländern gefunden.[93] So haben z. B. Ausbildungspraktikanten und -praktikantinnen in Filialbetrieben relativ gute Chancen, in einer anderen Filiale, meist in den alten Ländern, unterzukommen. Der gute Ruf des Praktikumsbetriebs werde zu einem der entscheidenden Vorteile bei der Arbeitsplatzsuche.

91 Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut Vera, Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsplatzprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld 2007.

92 Vgl. hierzu auch Berufsbildungsbericht 2007, Seite 81 ff.

93 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 83.

Grundsätzlich ist man der Ansicht, dass die Ausbildungsmodelle mit den größten Praxisanteilen am besten auf den Arbeitsmarkt vorbereiten. Zudem würde man in der Branche Absolventen eines Förderprogramms immer auch mit einer gewissen Skepsis begegnen und nach den Hintergründen fragen, warum nicht der direkte Ausbildungsweg beschritten wurde. Auch aus Sicht der interviewten Kfz-Betriebe müssen die Programmabsolventen und -absolventinnen im Beruf Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin mit weniger guten Chancen am Arbeitsmarkt rechnen als Auszubildende mit einer regulären betrieblichen Ausbildung – allenfalls können sie auf gleiche Chancen vonseiten ihres Praktikumsbetriebes hoffen. Selbst programmbeteiligte Betriebe sind gegenüber Bewerbungen von betriebsfremden Programmabsolventen und -absolventinnen kritischer eingestellt.

„Marktbenachteiligung“ als Beschäftigungsrisiko

Die Aussagen aus den Betrieben des Einzelhandels und der Kfz-Branche deuten darauf hin, dass die Betriebe sich bei der Beurteilung von Stellenbewerbern und -bewerberinnen aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost der Einfachheit halber auf stereotype Annahmen zur Leistungsfähigkeit, -bereitschaft und -motivation von Jugendlichen im Benachteiligtenprogramm stützen. Informationen vom Hörensagen und möglicherweise auch Einzelerfahrungen mit Teilnehmern und Teilnehmerinnen werden hierbei für die gesamte Gruppe der Auszubildenden aus dem Benachteiligtenprogramm generalisiert und ihnen damit ein erhöhtes Beschäftigungsrisiko zugeschrieben. Mangelnde Informationen über die Zielgruppe des Ausbildungsplatzprogramms Ost, aber auch ihre Festschreibung als „Marktbenachteiligte“ führen dazu, dass Stigmatisierungsprozesse, die insbesondere im Zusammenhang mit den Teilnehmern/Teilnehmerinnen des Benachteiligtenprogramms gemäß SGB III § 241 ff. beobachtet werden können, auf die Teilnehmer/Teilnehmerinnen des Ausbildungsplatzprogramms Ost übertragen werden.

Auch die verständliche Firmenpolitik, eigene Auszubildende bevorzugt zu übernehmen, trägt mit dazu bei, dass Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen selbst in ihren Praktikumsbetrieben geringere Chancen haben, im Anschluss an ihre Ausbildung eingestellt zu werden.[94]

Vor- und Nachteile betriebsnaher und schulischer Ausbildungsformen

Durchgängiger Maßstab für die Beurteilung der betriebsnahen und schulischen Ausbildungsformen im Ausbildungsplatzprogramm Ost sind Ausmaß und Intensität der praktischen Erfahrungen im betrieblichen Umfeld. Bei den außerbetrieblichen Ausbildungsträgern vermissen die Betriebe die authentische betriebliche Arbeitsumgebung und die dazugehörige Arbeitsroutine. Betriebe in Branchen mit geringer Ausbildungstradition erkennen allerdings auch die Vorteile einer breit angelegten systematischen Ausbildung. So scheint sich die Verwendungsbreite einer Ausbildung in Kleinbetrieben durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsphasen zu erhöhen.[95] Für den eigenen betrieblichen Nachwuchs sind jedoch die betriebsspezifischen Erfordernisse entscheidend. Zumal wenn die außerbetriebliche Ausbildung im Ausbildungsplatzprogramm Ost nur wenig auf diese betrieblichen Erfordernisse abgestimmt ist, kann eine betriebsnahe und insbesondere eine schulische Ausbildung ein Hindernis für eine betriebliche Übernahme der Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen nach Ausbildungsabschluss darstellen.

1.3.5 Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) hat das Förderprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ mit einem Volumen von 11,8 Mio. Euro für die Jahre 2007 bis 2009 aufgelegt. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen bei der Sicherung ihres zukünftigen Fachkräftebedarfs zu unterstützen. Kleine Unternehmen verfügen häufig nicht über die Zeit, Auszubildende zu rekrutieren, insbesondere die nötigen Bewerbungsgespräche durchzuführen und dabei eine vertiefte, auf Erfahrung beruhende Methode für die Auswahl von Kandidaten anzuwenden. Nur rund 17 Prozent aller Unternehmen mit ein bis neun Beschäftigten bilden derzeit aus. Dadurch bleiben auch wichtige Ausbildungspotenziale ungenutzt.

Es ist deshalb ein Programm konzipiert worden, mit dessen Hilfe die zuständigen Stellen die erforderliche Beratungsleistung an die Unternehmen in Form der Durchführung von Bewerbungsgesprächen und der Vorauswahl geeigneter Bewerber erbringen sollen. Die zuständigen Stellen verfügen über gute Basiskenntnisse und Firmenkontakte insbesondere auch zu kleinen Unternehmen. Die Beratungsleistung der zuständigen Stellen trägt zum Abbau von Ausbildungshemmnissen bei, die auf mangelnder Zeit, Personal- oder Fachkenntnissen beruhen. Sie verringert die Abbrecherquote bei Auszubildenden und verringert Misserfolge und vermeidbare, insbesondere das Handwerk und den übrigen Mittelstand überproportional belastende Kosten. Dadurch wird auch deren zukünftige Ausbildungsneigung erhöht.

Im Rahmen dieses Förderprogramms „Passgenaue Vermittlung Auszubildender“ haben von April 2007 bis Ende August 2007 die bis dahin tätigen 46 Ausbildungsplatzvermittler ca. 2.350 Ausbildungsverhältnisse vermittelt. Ende 2007 waren 66 Vermittler im Einsatz. Die Erfahrungen aus der Beratertätigkeit sollen in den Paktlenkungsausschuss einfließen und insbesondere den Übergang von der Schule in das Arbeitsleben verbessern.

94 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 82.

95 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 83.

1.4 VORAUSSCHÄTZUNG DER AUSBILDUNGSPLATZNACHFRAGE UND DES AUSBILDUNGSPLATZANGEBOTES FÜR DAS JAHR 2008

Quantitative Entwicklung nachfragerelevanter Gruppen im Überblick

Jugendliche, die Ausbildungsplätze nachfragen, lassen sich drei Gruppen zuordnen:

- Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen,
- Absolventen/Absolventinnen aus beruflichen Schulen sowie
- Jugendliche, die sich nicht mehr im Schulsystem aufhalten, sich aber weiterhin an einer Berufsausbildungsstelle interessiert zeigen.

Die drei Gruppen werden sich 2008 in quantitativer Hinsicht recht unterschiedlich entwickeln. Während die Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen bereits deutlich sinkt, bleibt die Zahl der Abgänger/Abgängerinnen aus den beruflichen Schulen in etwa konstant. Die Zahl der Jugendlichen, die sich nicht mehr im Schulsystem befinden, sich aber weiterhin an einer Berufsausbildungsstelle interessiert zeigen, dürfte ebenfalls zurückgehen.

Insgesamt ist somit für 2008 bereits mit einem spürbaren Rückgang des quantitativen Umfangs nachfragerelevanter Gruppen zu rechnen. Gleichwohl folgt aus dieser Entwicklung nicht, dass zwingend von sinkenden Ausbildungsvertragszahlen auszugehen ist. Denn das bundesweite Nachfragepotenzial wird sich auch 2008 auf einem sehr hohen Niveau befinden. Da sein Umfang das zuletzt realisierte Ausbildungsvertragsvolumen beträchtlich übersteigt, existieren genügend Reserven für weitere Steigerungen der Vertragszahlen. Es sind also im Jahr 2008 vonseiten der Nachfrage positive Veränderungen des Ausbildungsvolumens möglich. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass sich die seit 2006 günstige Entwicklung auf der Angebotsseite des Ausbildungsmarktes fortsetzen wird.

Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen

Im Jahr 2008 wird es bereits deutlich weniger Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen geben. Damit wird ein demografisch bedingter Trend eingeleitet, der sich in den nächsten Jahren kontinuierlich fortsetzen und die künftige Sicherung des Fachkräftenachwuchses deutlich erschweren wird.

Gemildert und zeitweise unterbrochen wird der Rückgang allein durch die Abiturienten/Abiturientinnen. Deren Zahl wächst zunächst noch leicht. In den Jahren 2011 und 2013 wird es zwischenzeitlich nochmals stärkere Zuwächse aufgrund doppelter Abiturientenjahrgänge geben – als Folge der Umstellung der Schulzeit von 13 auf 12 Jahre. Die Gefahr eines zunehmenden Fachkräftenachwuchsmangels wird durch die Abiturienten/Abiturientinnen aber kaum entschärft werden können, da sie insgesamt weniger als 10 Prozent aller Ausbildungsanfänger/-anfängerinnen stellen.[96]

Im Jahr 2008 wird die Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit allgemeiner Hochschulreife bundesweit um +6.200 bzw. +2,4 Prozent auf nunmehr 262.900 zunehmen. Eine positive Veränderung wird es jedoch nur in den alten Ländern geben (um +8.100 bzw. +4,3 Prozent). In den neuen Ländern wird sich der dort bereits seit einigen Jahren wirksame negative demografische Trend erstmalig auch auf die Abiturienten/Abiturientinnen auswirken und zu einem (zunächst noch leichten) Rückgang der Abgänger/Abgängerinnen mit allgemeiner Hochschulreife um –1.900 bzw. –2,9 Prozent führen[97].

Die weitaus größte Nachfrage nach Ausbildungsplätzen geht von nicht studienberechtigten Schulabsolventen/Schulabsolventinnen aus, die aus den Haupt-, Real- und Gesamtschulen stammen und die entweder sofort oder nach Erwerb einer beruflichen Grundbildung einen Ausbildungsplatz suchen. Ihre Zahl sinkt bereits seit 2004, und ihr Umfang wird sich in jedem der kommenden Jahre bis 2020 weiter vermindern. Im Jahr 2020 werden nur noch rund 501.000 Jugendliche mit maximal mittlerem Schulabschluss das allgemeinbildende Schulsystem verlassen, rund 214.000 bzw. 30 Prozent weniger als im Jahr 2004 (vgl. **Übersicht 17**).

Für 2008 werden nach den vom Statistischen Bundesamt aktualisierten Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz (KMK)[98] bundesweit bereits 39.500 nicht studienberechtigte Schulabgänger/Schulabgängerinnen weniger erwartet

---

96 Der Anteil aller Studienberechtigten unter den Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen im dualen System schwankt gegenwärtig um 16 Prozent. Darunter befinden sich aber nicht nur Abiturienten/Abiturientinnen aus allgemeinbildenden Schulen, sondern auch viele Absolventen/Absolventinnen aus beruflichen Schulen mit Fachhochschulreife (z. B. aus der Fachoberschule, aus Fachgymnasien und der Höheren Handelsschule).

97 Ein Jahr später wird es dann infolge eines weiteren Rückgangs um –11.700 bzw. –18,1 Prozent erstmalig zu einem massiven Einbruch kommen.

98 Das Statistische Bundesamt greift dabei auf die sich aus der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz (KMK) ableitbaren relativen Veränderungen zurück, baut die Prognose aber auf den zuletzt verfügbaren Ist-Zahlen aus dem Jahr 2006 auf. Die letzte KMK-Vorausberechnung basiert dagegen auf dem Ist-Stand 2005 und fußt selbst wiederum auf der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (Hrsg.) (2007): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182 vom Mai 2007). Bonn.

Übersicht 17: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen von 1992 bzw. 2000 bis 2020

	Abgänger/Abgängerinnen:									Abgänger/Abgängerinnen insgesamt				
	nicht studienberechtigte Abgänger/Abgängerinnen		darunter: ohne Hauptschulabschluss	darunter: mit Hauptschulabschluss	darunter: mit Realschulabschluss	studienberechtigte Abgänger/Abgängerinnen		darunter: mit Fachhochschulreife	darunter: mit allgemeiner Hochschulreife	Summe	Veränderung gegenüber 2000 absolut	Veränderung gegenüber 2000 in Prozent	Veränderung gegenüber 2007 absolut	Veränderung gegenüber 2007 in Prozent
Bundesgebiet														
1992	578.054	76,1%	63.303	206.627	308.124	181.683	23,9%	4.379	177.304	759.737				
1993	594.170	76,2%	69.165	215.151	309.854	185.567	23,8%	4.655	180.912	779.737				
1994	615.459	76,5%	72.245	219.289	323.925	188.561	23,5%	4.912	183.649	804.020				
1995	634.792	75,5%	75.998	226.754	332.040	205.735	24,5%	5.361	200.374	840.527				
1996	657.197	75,4%	78.239	232.893	346.065	214.355	24,6%	5.351	209.004	871.552				
1997	676.257	75,6%	80.486	235.575	360.196	218.649	24,4%	5.592	213.057	894.906				
1998	686.210	75,9%	82.968	236.154	367.088	218.425	24,1%	7.087	211.338	904.635				
1999	689.021	75,1%	83.761	235.086	370.174	228.648	24,9%	8.051	220.597	917.669				
2000	685.274	74,6%	86.602	229.434	369.238	233.474	25,4%	8.944	224.530	918.748	.	.	.	.
2001	691.786	76,0%	88.881	230.980	371.925	218.998	24,0%	10.078	208.920	910.784	–7.964	–0,9	.	.
2002	689.770	75,1%	85.314	232.412	372.044	229.227	24,9%	10.819	218.408	918.997	249	0,0	.	.
2003	702.649	75,6%	84.092	239.129	379.428	227.157	24,4%	9.973	217.184	929.806	11.058	1,2	.	.
2004	714.789	75,6%	82.212	240.015	392.562	230.592	24,4%	10.043	220.549	945.381	26.633	2,9	.	.
2005	703.436	74,9%	78.152	231.596	393.688	235.843	25,1%	10.684	225.159	939.279	20.531	2,2	.	.
2006	696.817	73,6%	75.897	228.967	391.953	249.949	26,4%	12.562	237.387	946.766	28.018	3,0	.	.
2007	675.758	71,4%	71.437	217.771	386.550	270.428	28,6%	13.747	256.681	946.186	27.438	3,0	.	.
2008	636.292	69,7%	66.825	204.090	365.377	276.363	30,3%	13.477	262.886	912.655	–6.093	–0,7	–33.531	–3,5
2009	602.185	68,7%	62.754	189.105	350.326	274.279	31,3%	13.700	260.579	876.464	–42.284	–4,6	–69.722	–7,4
2010	578.120	67,8%	60.226	175.980	341.914	274.328	32,2%	13.719	260.609	852.448	–66.300	–7,2	–93.738	–9,9
2011	557.681	63,4%	60.650	171.325	325.706	322.058	36,6%	14.191	307.867	879.739	–39.009	–4,2	–66.447	–7,0
2012	558.839	64,8%	61.880	175.747	321.212	303.531	35,2%	16.303	287.228	862.370	–56.378	–6,1	–83.816	–8,9
2013	568.011	63,0%	61.618	175.279	331.114	334.128	37,0%	14.915	319.213	902.139	–16.609	–1,8	–44.047	–4,7
2014	560.195	67,0%	61.067	172.166	326.962	276.030	33,0%	13.176	262.854	836.225	–82.523	–9,0	–109.961	–11,6
2015	554.710	66,6%	60.223	171.696	322.791	278.683	33,4%	13.017	265.666	833.393	–85.355	–9,3	–112.793	–11,9
2016	548.216	65,9%	59.920	168.501	319.795	283.850	34,1%	12.807	271.043	832.066	–86.682	–9,4	–114.120	–12,1
2017	541.570	66,4%	57.756	165.658	318.156	273.762	33,6%	12.680	261.082	815.332	–103.416	–11,3	–130.854	–13,8
2018	520.971	65,8%	56.625	159.093	305.253	270.901	34,2%	12.589	258.312	791.872	–126.876	–13,8	–154.314	–16,3
2019	515.115	65,7%	55.598	157.913	301.604	268.364	34,3%	12.373	255.991	783.479	–135.269	–14,7	–162.707	–17,2
2020	500.931	66,0%	55.207	152.801	292.923	257.740	34,0%	12.137	245.603	758.671	–160.077	–17,4	–187.515	–19,8

Bis 2006 Ist-Zahlen. Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht). Somit Abweichungen von sonstigen Darstellungen möglich.
Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA); Kultusministerkonferenz (KMK); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

noch Übersicht 17: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen von 2000 bis 2020

	Abgänger/Abgängerinnen:									Abgänger/Abgängerinnen insgesamt				
	nicht studienberechtigte Abgänger/Abgängerinnen		darunter: ohne Hauptschulabschluss	mit Hauptschulabschluss	mit Realschulabschluss	studienberechtigte Abgänger/Abgängerinnen		darunter: mit Fachhochschulreife	mit allgemeiner Hochschulreife	Summe	Veränderung gegenüber 2000		Veränderung gegenüber 2007	
											absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Alte Länder														
2000	513.906	75,2%	58.943	191.706	263.257	169.904	24,8%	7.957	161.947	683.810	.	.	.	.
2001	516.623	75,1%	61.745	193.078	261.800	171.682	24,9%	9.811	161.871	688.305	4.495	0,7	.	.
2002	522.987	75,4%	60.209	197.897	264.881	170.384	24,6%	10.333	160.051	693.371	9.561	1,4	.	.
2003	538.554	76,0%	60.389	202.126	276.039	169.647	24,0%	9.415	160.232	708.201	24.391	3,6	.	.
2004	555.427	76,4%	59.669	204.497	291.261	171.350	23,6%	9.438	161.912	726.777	42.967	6,3	.	.
2005	554.729	75,8%	57.648	199.583	297.498	176.892	24,2%	9.886	167.006	731.621	47.811	7,0	.	.
2006	556.385	74,6%	56.071	197.525	302.789	189.715	25,4%	11.450	178.265	746.100	62.290	9,1	.	.
2007	556.292	73,3%	54.475	191.614	310.203	202.346	26,7%	12.011	190.335	758.638	74.828	10,9	.	.
2008	537.538	71,8%	51.873	181.527	304.138	210.753	28,2%	12.273	198.480	748.291	64.481	9,4	–10.347	–1,4
2009	517.071	70,1%	49.304	169.352	298.415	220.713	29,9%	12.853	207.860	737.784	53.974	7,9	–20.854	–2,7
2010	499.734	68,3%	47.487	157.636	294.611	232.156	31,7%	13.108	219.048	731.890	48.080	7,0	–26.748	–3,5
2011	482.493	62,8%	47.376	153.539	281.578	286.403	37,2%	13.653	272.750	768.896	85.086	12,4	10.258	1,4
2012	482.474	65,1%	47.953	156.883	277.638	258.578	34,9%	15.802	242.776	741.052	57.242	8,4	–17.586	–2,3
2013	486.970	61,9%	47.139	155.300	284.531	299.684	38,1%	14.430	285.254	786.654	102.844	15,0	28.016	3,7
2014	475.134	66,5%	46.366	151.552	277.216	239.329	33,5%	12.643	226.686	714.463	30.653	4,5	–44.175	–5,8
2015	467.025	66,1%	45.382	150.112	271.531	239.150	33,9%	12.447	226.703	706.175	22.365	3,3	–52.463	–6,9
2016	459.801	65,5%	44.808	147.029	267.964	242.270	34,5%	12.210	230.060	702.071	18.261	2,7	–56.567	–7,5
2017	454.591	66,4%	43.000	144.711	266.880	230.294	33,6%	12.080	218.214	684.885	1.075	0,2	–73.753	–9,7
2018	436.151	65,7%	42.228	138.691	255.232	227.796	34,3%	11.989	215.807	663.947	–19.863	–2,9	–94.691	–12,5
2019	430.708	65,6%	40.991	137.616	252.101	226.009	34,4%	11.773	214.236	656.717	–27.093	–4,0	–101.921	–13,4
2020	416.491	65,9%	40.721	132.435	243.335	215.965	34,1%	11.537	204.428	632.456	–51.354	–7,5	–126.182	–16,6

Bis 2006 Ist-Zahlen. Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht). Somit Abweichungen von sonstigen Darstellungen möglich.
Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA); Kultusministerkonferenz (KMK); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

noch Übersicht 17: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen von 2000 bis 2020

	Abgänger/Abgängerinnen:									Abgänger/Abgängerinnen insgesamt				
	nicht studienberechtigte Abgänger/Abgängerinnen		darunter: ohne Hauptschulabschluss	darunter: mit Hauptschulabschluss	darunter: mit Realschulabschluss	studienberechtigte Abgänger/Abgängerinnen		darunter: mit Fachhochschulreife	darunter: mit allgemeiner Hochschulreife	Summe	Veränderung gegenüber 2000		Veränderung gegenüber 2007	
											absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Länder und Berlin														
2000	171.368	72,9%	27.659	37.728	105.981	63.570	27,1%	987	62.583	234.938	.	.	.	.
2001	175.163	78,7%	27.136	37.902	110.125	47.316	21,3%	267	47.049	222.479	–12.459	–5,3	.	.
2002	166.783	73,9%	25.105	34.515	107.163	58.843	26,1%	486	58.357	225.626	–9.312	–4,0	.	.
2003	164.095	74,0%	23.703	37.003	103.389	57.510	26,0%	558	56.952	221.605	–13.333	–5,7	.	.
2004	159.362	72,9%	22.543	35.518	101.301	59.242	27,1%	605	58.637	218.604	–16.334	–7,0	.	.
2005	148.707	71,6%	20.504	32.013	96.190	58.951	28,4%	798	58.153	207.658	–27.280	–11,6	.	.
2006	140.432	70,0%	19.826	31.442	89.164	60.234	30,0%	1.112	59.122	200.666	–34.272	–14,6	.	.
2007	119.466	63,7%	16.962	26.157	76.347	68.082	36,3%	1.736	66.346	187.548	–47.390	–20,2	.	.
2008	98.754	60,1%	14.952	22.563	61.239	65.610	39,9%	1.204	64.406	164.364	–70.574	–30,0	–23.184	–12,4
2009	85.114	61,4%	13.450	19.753	51.911	53.566	38,6%	847	52.719	138.680	–96.258	–41,0	–48.868	–26,1
2010	78.386	65,0%	12.739	18.344	47.303	42.172	35,0%	611	41.561	120.558	–114.380	–48,7	–66.990	–35,7
2011	75.188	67,8%	13.274	17.786	44.128	35.655	32,2%	538	35.117	110.843	–124.095	–52,8	–76.705	–40,9
2012	76.365	62,9%	13.927	18.864	43.574	44.953	37,1%	501	44.452	121.318	–113.620	–48,4	–66.230	–35,3
2013	81.041	70,2%	14.479	19.979	46.583	34.444	29,8%	485	33.959	115.485	–119.453	–50,8	–72.063	–38,4
2014	85.061	69,9%	14.701	20.614	49.746	36.701	30,1%	533	36.168	121.762	–113.176	–48,2	–65.786	–35,1
2015	87.685	68,9%	14.841	21.584	51.260	39.533	31,1%	570	38.963	127.218	–107.720	–45,9	–60.330	–32,2
2016	88.415	68,0%	15.112	21.472	51.831	41.580	32,0%	597	40.983	129.995	–104.943	–44,7	–57.553	–30,7
2017	86.979	66,7%	14.756	20.947	51.276	43.468	33,3%	600	42.868	130.447	–104.491	–44,5	–57.101	–30,4
2018	84.820	66,3%	14.397	20.402	50.021	43.105	33,7%	600	42.505	127.925	–107.013	–45,5	–59.623	–31,8
2019	84.407	66,6%	14.607	20.297	49.503	42.355	33,4%	600	41.755	126.762	–108.176	–46,0	–60.786	–32,4
2020	84.440	66,9%	14.486	20.366	49.588	41.775	33,1%	600	41.175	126.215	–108.723	–46,3	–61.333	–32,7

Bis 2006 Ist-Zahlen. Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht). Somit Abweichungen von sonstigen Darstellungen möglich.
Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA); Kultusministerkonferenz (KMK); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

als für Jahr 2007 (–5,8 Prozent). Für die alten Länder wird mit einem Minus von rund 18.800 (–3,4 Prozent) auf 636.300 und für die neuen Länder und Berlin mit einem noch kräftigeren Rückgang um 20.700 (–17,3 Prozent) auf nunmehr 98.800 gerechnet.[99]

Absolventen/Absolventinnen aus beruflichen Schulen

Anders als die Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen verharrt die Zahl der Abgänger/Abgängerinnen aus den beruflichen Schulen (schulisches Berufsvorbereitungsjahr, schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen, Fachoberschulen[100]) auch im Jahr 2008 auf hohem Niveau und weicht nur geringfügig vom Höchststand im Jahr 2007 ab (vgl. **Übersicht 18**). Dass die Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus beruflichen Schulen so stark angestiegen ist (gegenüber Anfang der 90er-Jahre hat sie sich fast verdoppelt), ist zum einen eine Auswirkung der demografischen Entwicklung. Zum anderen hängt der Anstieg mit dem Ausbildungsplatzmangel der letzten Jahre und den daraus resultierenden verminderten Eintrittschancen in das duale Ausbildungssystem zusammen.[101] Insgesamt werden für 2008 423.700 Absolventen/Absolventinnen erwartet (Berufsfachschulabsolventen/-absolventinnen mit erfolgreich absolvierter, vollqualifizierender Berufsausbildung sind hierbei ausgenommen); dies wären 2.200 bzw. –0,5 Prozent weniger als 2007. Der leichte Rückgang ist allein Folge der Entwicklung in den neuen Ländern und Berlin (hier sinkt die Zahl der Absolventen/Absolventinnen um –4.100 bzw. –6,5 Prozent), während für die alten Länder erneut von einer – wenn auch nur noch leichten – Zunahme (um +1.900 bzw. +0,5 Prozent) ausgegangen wird.[102]

Ausbildungsinteressierte Jugendliche, die das Schulsystem bereits verlassen haben

Ausbildungsinteressierte Jugendliche, die das Schulsystem bereits seit mindestens einem Jahr oder länger verlassen haben, werden durch die Schulstatistik nicht mehr erfasst und müssen daher auf anderem Wege identifiziert werden. Die BA fragt deshalb die bei ihr gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen nach ihrem Schulabgangsjahr und weist dies in ihrer Statistik aus. Demnach hatten im Jahr 2007 384.871 registrierte Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen die Schule bereits 2006 oder in noch früheren Jahren beendet. Die Zahl dieser häufig auch als „Altbewerber/Altbewerberinnen“ bezeichneten Jugendlichen hat in den letzten Jahren stark zugenommen.

Eine Vorausschätzung, wie viele der im Jahr 2008 gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen die Schule bereits im Jahr 2007 oder früher verließen und damit zu den sogenannten Altbewerbern/Altbewerberinnen zählen werden, ist schwierig. Zwar sind relativ enge statistische Beziehungen zwischen der aktuellen Zahl der Altbewerber/Altbewerberinnen und der Zahl der gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen, welche in den Jahren zuvor nicht in eine Berufsausbildung einmündeten[103], nachweisbar, doch lassen sich diese Zusammenhänge infolge einer geänderten Statistikführung[104] gegenwärtig nicht für eine Abschätzung der künftigen Altbewerberzahlen nutzen. Zudem ist die Inanspruchnahme der Dienste der BA für die Betriebe und Jugendliche freiwillig, und vom Einschaltungsgrad hängt nicht zuletzt auch ab, wie viele Jugendliche 2008 insgesamt als Altbewerber/Altbewerberinnen identifiziert werden.

Die in den neuen Ländern bereits seit einigen Jahren sinkenden Schulabgängerzahlen dürften allerdings auch in 2008

99 Somit werden 2008 in den neuen Ländern bereits 76.400 nicht studienberechtigte Jugendliche weniger die allgemeinbildenden Schulen verlassen als 2001; dies entspricht einem relativen Rückgang um 43,6 Prozent.

100 Dass auch die Absolventen/Absolventinnen aus der Fachoberschule trotz des regulären Erwerbs einer Studienberechtigung zu den nachfrageintensiven Gruppen des dualen Systems gezählt werden müssen, macht ein Zahlenvergleich deutlich: 2007 wurde bundesweit mit 72.621 Absolventen/Absolventinnen aus der Fachoberschule gerechnet (darunter 53.598 mit bestandener Prüfung); im selben Jahr registrierte die Bundesagentur für Arbeit (BA) 49.214 Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen, welche über die Fachhochschulreife verfügten (vgl. BA: Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2006/2007. Nürnberg, 2007). Die Zahl der Fachoberschulabsolventen/-absolventinnen ist in den letzten Jahren ebenso deutlich angestiegen (von 1999 bis 2007 um +32.198 bzw. +79,7 Prozent) wie die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen mit Fachhochschulreife (von 1999 bis 2007 um +23.411 bzw. +90,8 Prozent). Untersuchungen zeigen, dass die Fachhochschulreife in den letzten Jahren verstärkt von erfolglosen Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen mit mittlerem Abschluss angestrebt wurde, die damit versuchten, ihre Ausbildungschancen im dualen System zu verbessern. Mit der deutlichen Zunahme der Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen ging jedoch zugleich der relative Anteil derer zurück, welche diese Schulform mit erfolgreich bestandener Prüfung verließen. Während 1992 noch über 90 Prozent die Fachoberschule erfolgreich abschlossen, waren es 2006 nur noch 74,4 Prozent. – Vgl. zu den Fachoberschulabsolventen/-absolventinnen auch: Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 (BIBB REPORT 1/2007). Bielefeld, 2007. Abrufbar im Netz unter http://www.bibb.de/de/30019.htm.

101 Vgl. dazu: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 279). Bielefeld, 2006.

102 Die Schätzungen wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt und erfolgen, indem die von der Kultusministerkonferenz erwarteten Veränderungsraten von 2006 zu 2007 und von 2006 zu 2008 auf die zuletzt verfügbaren Ist-Zahlen von 2006 projiziert werden. Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister [Hrsg.](2007): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 182 vom Mai 2007). Bonn.

103 Vgl. dazu: Ulrich, Joachim Gerd: Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt? Die aktuelle Lage im Spiegel der Statistik. In: Ausbilder-Handbuch, Kapitel 3.1.12, Seite 1–26 (91. Erg.-Lfg., März 2007). Hier: Seite 8-10.

104 Diese steht im Zusammenhang mit dem Umstieg der BA vom ehemaligen Vermittlungssystem COMPAS auf das neue System VerBIS. Vgl. dazu auch Berufsbildungsbericht 2007, Teil II, Kapitel 1.1.2, Seite 43.

Übersicht 18: Absolventen/Absolventinnen 1992 bis 2008 aus beruflichen Schulen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Fachoberschule)

	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr		Vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr		Fachoberschule		Fachgymnasien		Berufsfachschule				Berufliche Schulen insgesamt (ohne Berufsfachschulabgänger/Berufsfachschulabgängerinnen aus erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung)		
	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	darunter: voll ualifizierende Berufsausbildung	darunter: berufliche Grundbildung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	darunter: sonstige Abgänger
Bundesgebiet															
1992	28.195	16.085	33.460	16.322	45.251	41.121	25.829	22.988	131.492	109.474	35.369	74.105	228.858	170.621	58.237
1993	33.474	18.022	30.903	14.703	43.265	39.634	24.127	20.979	137.712	114.414	41.495	72.919	227.986	166.257	61.729
1994	41.845	26.720	30.302	21.566	43.469	39.739	24.342	21.098	141.682	116.382	41.707	74.675	239.933	183.798	56.135
1995	46.353	29.952	32.091	23.117	40.966	36.724	27.483	23.803	152.442	125.174	41.170	84.004	258.165	197.600	60.565
1996	52.711	32.383	29.012	20.703	39.463	35.114	26.826	23.236	157.280	129.607	43.690	85.917	261.602	197.353	64.249
1997	58.130	36.794	31.469	22.452	40.271	35.306	28.116	23.996	169.683	138.432	50.752	87.680	276.917	206.228	70.689
1998	60.100	37.777	30.895	21.578	40.026	34.805	28.735	24.456	178.178	144.857	53.994	90.863	283.940	209.479	74.461
1999	58.840	36.151	30.924	21.524	40.423	34.803	29.269	24.928	185.556	149.889	58.927	90.962	286.085	208.368	77.717
2000	63.012	37.113	32.604	22.475	48.579	35.277	29.393	24.533	198.037	158.559	62.339	96.220	309.286	215.618	93.668
2001	63.761	35.425	32.216	22.254	54.230	39.900	30.054	25.358	200.708	160.460	66.796	93.664	314.173	216.601	97.572
2002	67.607	38.422	32.156	22.361	56.070	43.253	30.373	25.910	207.638	165.459	68.583	96.876	325.261	226.822	98.439
2003	71.013	39.365	35.831	24.147	59.706	46.048	32.240	27.732	220.598	176.388	72.063	104.325	347.325	241.617	105.708
2004	73.877	41.941	38.855	25.943	65.669	50.151	35.517	30.685	246.589	197.638	79.090	118.548	381.417	267.268	114.149
2005	74.040	40.633	39.701	26.305	69.173	52.349	36.396	31.856	278.151	221.367	88.099	133.268	409.362	284.411	124.951
2006	72.260	39.720	43.933	29.229	70.179	52.246	37.648	32.692	290.175	229.772	93.709	136.063	420.486	289.950	130.536
2007	70.279	38.548	43.946	29.164	72.621	53.937	38.042	33.033	296.642	234.853	95.599	139.254	425.931	293.936	131.995
2008	67.469	36.868	42.703	28.276	72.366	53.598	39.556	34.347	296.002	234.149	94.404	139.746	423.692	292.835	130.858

Bis 2006 Ist-Zahlen. Die Vorausschätzung der Absolventen-/Abgängerzahlen für 2007 und 2008 erfolgt, indem die von der KMK erwarteten Veränderungsraten von 2006 bis 2008 auf die letzten Ist-Werte (2006) projiziert werden (vgl. KMK-Dokumentation Nr. 182). Die Schätzung der Anteile der Absolventen/Absolventinnen mit erfolgreicher Abschlussprüfung erfolgt durch Projektion der letzten Ist-Werte. Innerhalb der Schätzwerte können die ausgewiesenen Summenwerte aufgrund von Rundungsfehlern von der rechnerischen Summe leicht (um den Betrag n = 1) abweichen.

Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA); Kultusministerkonferenz (KMK); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

noch Übersicht 18: Absolventen/Absolventinnen 1992 bis 2008 aus beruflichen Schulen (Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Fachoberschule)

	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr		Vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr		Fachoberschule		Fachgymnasien		Berufsfachschule				Berufliche Schulen insgesamt (ohne Berufsfachschulabgänger/Berufsfachschulabgängerinnen aus erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung)		
	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	darunter: vollqualifizierende Berufsausbildung	darunter: berufliche Grundbildung	Absolventen/Absolventinnen insgesamt	darunter: mit bestandener Prüfung	darunter: sonstige Abgänger
Alte Länder															
2005	47.818	24.137	34.692	22.369	54.978	39.652	27.901	24.226	234.437	182.819	57.268	125.551	342.558	235.935	106.623
2006	48.407	24.958	38.629	24.878	55.640	39.634	28.843	25.008	243.576	189.006	59.271	129.735	355.824	244.213	111.611
2007	47.886	24.689	39.056	25.153	58.397	41.598	29.308	25.411	249.405	193.529	60.689	132.840	363.363	249.691	113.671
2008	47.316	24.395	38.309	24.672	59.154	42.137	30.620	26.549	250.862	194.660	61.044	133.616	365.217	251.369	113.848
Neue Länder und Berlin															
2005	26.222	16.496	5.009	3.936	14.195	12.697	8.495	7.630	43.714	38.548	30.831	7.717	66.804	48.476	18.328
2006	23.853	14.762	5.304	4.351	14.539	12.612	8.805	7.684	46.599	40.766	34.438	6.328	64.662	45.737	18.925
2007	22.393	13.858	4.890	4.011	14.224	12.339	8.734	7.622	47.237	41.324	34.910	6.415	62.568	44.245	18.323
2008	20.153	12.472	4.394	3.605	13.212	11.461	8.936	7.798	45.140	39.490	33.360	6.130	58.475	41.466	17.009

Bis 2006 Ist-Zahlen. Die Vorausschätzung der Absolventen-/Abgängerzahlen für 2007 und 2008 erfolgt, indem die von der KMK erwarteten Veränderungsraten von 2006 bis 2008 auf die letzten Ist-Werte (2006) projiziert werden (vgl. KMK-Dokumentation Nr. 182). Die Schätzung der Anteile der Absolventen/Absolventinnen mit erfolgreicher Abschlussprüfung erfolgt durch Projektion der letzten Ist-Werte. Innerhalb der Schätzwerte können die ausgewiesenen Summenwerte aufgrund von Rundungsfehlern von der rechnerischen Summe leicht (um den Betrag n = 1) abweichen.

Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA); Kultusministerkonferenz (KMK); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 19: Entwicklung der Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen, welche die Schule bereits vor dem Berichtsjahr verließen (sogenannte „Altbewerber/Altbewerberinnen“)

Jahr	Gemeldete Bewerber/Bewerberinnen insgesamt		darunter: Bewerber/Bewerberinnen mit Schulabgang vor dem Berichtsjahr		darunter: Schulabgang im Vorjahr		darunter: Schulabgang im Vorjahr oder noch früher	
	absolut	in Prozent	absolut	Anteil an allen Bewerbern/Bewerberinnen (Sp. 1)	absolut	Anteil an den Altbewebern/Altbewerberinnen (Sp. 3)	absolut	Anteil an den Altbewebern/Altbewerberinnen (Sp. 3)
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6	Spalte 7	Spalte 8
Bundesgebiet[1]								
1997	772.424	100,0	290.073	37,6	146.380	50,5	143.693	49,5
1998	796.566	100,0	302.969	38,0	151.707	50,1	151.262	49,9
1999	802.648	100,0	316.736	39,5	154.516	48,8	162.220	51,2
2000	770.348	100,0	307.779	40,0	151.133	49,1	156.646	50,9
2001	737.797	100,0	300.419	40,7	144.329	48,0	156.090	52,0
2002	711.393	100,0	304.369	42,8	140.056	46,0	164.313	54,0
2003	719.571	100,0	327.216	45,5	147.054	44,9	180.162	55,1
2004	736.109	100,0	338.856	46,0	150.938	44,5	187.918	55,5
2005	740.961	100,0	342.060	46,2	156.876	45,9	185.184	54,1
2006	763.097	100,0	385.248	50,5	171.789	44,6	213.459	55,4
2007	734.276	100,0	384.967	52,4	161.852	42,0	223.115	58,0
Alte Länder								
1992	403.451	100,0	144.957	35,9	68.792	47,5	76.165	52,5
1993	424.142	100,0	157.034	37,0	72.433	46,1	84.601	53,9
1994	455.224	100,0	172.802	38,0	78.015	45,1	94.787	54,9
1995	478.383	100,0	182.065	38,1	86.116	47,3	95.949	52,7
1996	508.038	100,0	193.259	38,0	92.529	47,9	100.730	52,1
1997	546.390	100,0	211.079	38,6	100.763	47,7	110.316	52,3
1998	567.273	100,0	217.285	38,3	105.209	48,4	112.076	51,6
1999	568.027	100,0	223.378	39,3	107.608	48,2	115.770	51,8
2000	545.952	100,0	218.224	40,0	106.688	48,9	111.536	51,1
2001	524.708	100,0	213.044	40,6	102.413	48,1	110.631	51,9
2002	491.237	100,0	207.322	42,2	96.346	46,5	110.976	53,5
2003	501.956	100,0	224.749	44,8	102.157	45,5	122.592	54,5
2004	522.608	100,0	236.641	45,3	107.156	45,3	129.485	54,7
2005	538.075	100,0	242.671	45,1	113.851	46,9	128.820	53,1
2006	559.058	100,0	274.933	49,2	129.048	46,9	145.885	53,1
2007	547.542	100,0	280.974	51,3	125.902	44,8	155.072	55,2
Neue Länder und Berlin								
1997	226.034	100,0	78.994	34,9	45.617	57,7	33.377	42,3
1998	229.293	100,0	85.684	37,4	46.498	54,3	39.186	45,7
1999	234.621	100,0	93.358	39,8	46.908	50,2	46.450	49,8
2000	224.396	100,0	89.555	39,9	44.445	49,6	45.110	50,4
2001	213.089	100,0	87.375	41,0	41.916	48,0	45.459	52,0
2002	220.156	100,0	97.047	44,1	43.710	45,0	53.337	55,0
2003	217.615	100,0	102.467	47,1	44.897	43,8	57.570	56,2
2004	212.874	100,0	101.897	47,9	43.641	42,8	58.256	57,2
2005	202.470	100,0	99.192	49,0	42.913	43,3	56.279	56,7
2006	203.708	100,0	110.135	54,1	42.642	38,7	67.493	61,3
2007	186.546	100,0	103.897	55,7	35.910	34,6	67.987	65,4

[1] Abweichungen in den Summen von „Alte Länder“ und „Neue Länder mit Berlin“ zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.
Quellen: Bundesagentur für Arbeit (BA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

zu einem weiteren Rückgang der Altbewerberzahl führen, die sich insbesondere bei denjenigen bemerkbar machen wird, welche die Schule erst vor einem Jahr verließen. Auch für die alten Länder ist mit einem leichten absoluten Rückgang der Altbewerber/Altbewerberinnen zu rechnen, ohne dass das hohe Niveau der letzten Jahren grundlegend reduziert wird (vgl. **Übersicht 19**). Offen bleibt dabei allerdings, wie sich das Anfang 2008 beschlossene Förderprogramm der Bundesregierung auf das Meldeverhalten von früher erfolglosen Ausbildungsplatzbewerbern auswirken wird (siehe Teil I, Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung). Verlässlichere Schätzungen zum Umfang der Altbewerberzahlen in 2008 werden somit erst ab April 2008 möglich sein, wenn die BA erstmalig Daten zu den bis dato gemeldeten Bewerbern veröffentlichen wird.

Abschätzung des Nachfragepotenzials in 2008

Bei bereits sinkenden Schulabsolventenzahlen kann sich eine Nachfragevorausschätzung nicht allein am Ausmaß des Rückgangs festmachen, sondern benötigt eine Abschätzung der absoluten Höhe des gesamten Nachfragepotenzials. Das Nachfragepotenzial lässt sich definieren als Gesamtumfang aller Jugendlichen, die sich für einen Ausbildungsbeginn in einem bestimmten Jahr interessiert zeigen und somit unter bestimmten Umständen für den Beginn einer Berufsausbildung gewonnen werden können. Das für ein bestimmtes Jahr berechnete Nachfragepotenzial geht somit deutlich über die Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der unversorgten Bewerber/Bewerberinnen hinaus. Es kann berechnet werden als die Summe der ausbildungsinteressierten Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender und beruflicher Schulen sowie der bei der BA gemeldeten Altbewerber/Altbewerberinnen, welche ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung bis zum Ende des Vermittlungsjahres beibehalten. Das Nachfragepotenzial stellt für die Abschätzung der Nachfrageelastizität eine unverzichtbare Größe dar. Mit „Nachfrageelastizität“ ist die Flexibilität der Nachfrageseite des Ausbildungsmarktes gemeint, sich an Steigerungen des Angebotsvolumens anzupassen und diesen entsprechen zu können.

Nach den Ergebnissen der vom BIBB durchgeführten repräsentativen Schulabsolventenbefragungen zeigen sich, was die Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen betrifft, rund 75 Prozent der Hauptschul-, 60 Prozent der Realschulabsolventen/-absolventinnen und 25 Prozent der Studienberechtigten an einem zeitnahen Beginn[105] einer dualen Berufsausbildung interessiert. Von den Absolventen/Absolventinnen aus dem schulischen Berufsvorbereitungsjahr sind es 85 Prozent, aus dem vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahr 90 Prozent, aus der Fachoberschule und aus den Fachgymnasien jeweils 50 Prozent und aus den grundbildenden Berufsfachschulen 65 Prozent.[106]

Die Ausbildungsneigung der bei der BA gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberinnen mit früherem Schulentlassjahr ist schwieriger abzuschätzen; denn selbst wenn alle Personen aus dieser Gruppe durch ihre Meldung bei der BA ihr Interesse an einer dualen Ausbildung bekundet haben, so ist gleichwohl zu berücksichtigen, dass sich ein Teil der Bewerber/Bewerberinnen bis zum Ende des Berichtsjahres auch freiwillig umorientiert. Im Jahr 2007 war bei rund 65 Prozent der Bewerber/Bewerberinnen mit Schulentlassung im Vorjahr bis zum Ende des Vermittlungsjahres 2007 das Interesse an einer dualen Ausbildung weiterhin klar erkennbar, entweder weil sie in eine Berufsausbildung eingemündet waren, zu den unversorgten Bewerbern zählten oder aber alternativ verbliebene Bewerber/Bewerberinnen waren, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten. Bei den gemeldeten Bewerbern, welche die Schule bereits im Vorvorjahr oder noch früher verlassen hatten, lag der Anteil bei 47 Prozent.

Projiziert man die hier genannten Nachfragequoten auf die verschiedenen Schulabsolventengruppen bzw. auf die Altbewerber/Altbewerberinnen, ergibt sich ein rechnerisches Nachfragepotenzial für 2008 von rund 832.400 Jugendlichen. Dabei sind allein jene Schulabsolventen/Schulabsolventinnen berücksichtigt, die ihre Schule 2008 mit einem Abschluss verlassen werden. Gegenüber 2007 fällt das Nachfragepotenzial zwar um rund 33.500 Personen niedriger aus als 2007, übertrifft aber die zuletzt realisierte Ausbildungsvertragszahl (rund 625.900) immer noch sehr deutlich (um 206.500 bzw. 33 Prozent). Deshalb sind auch in 2008 trotz sinkender Schulabgängerzahlen zumindest bundesweit noch genügend Reserven vorhanden, möglichen Angebotssteigerungen quantitativ entsprechen zu können.[107]

Der bundesweit errechnete Abstand zwischen beiden Größen (Nachfragepotenzial einerseits, Ausbildungsverträge andererseits) von 206.500 scheint überraschend groß zu sein, doch dürfte das Nachfragepotenzial bei dieser Schätzung eher noch am unteren Rande verortet worden sein. Denn dabei blieben Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen ohne Schulabschluss unberücksichtigt, ebenso sonstige Abgänger/Abgängerinnen aus beruflichen Schulen,

105 Das heißt möglichst im unmittelbar folgenden Ausbildungsjahr.

106 Vgl. dazu Friedrich, Michael: Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung). Bonn, 2008. – Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2007, Teil II, Kapitel 1.3.1, Seite 59–65.

107 Allerdings trifft dies insbesondere auf die alten Länder zu (wo das auf diese Weise berechnete Nachfragepotenzial von 698.600 auf 687.200 sinkt, die zuletzt erreichte Ausbildungsvertragszahl aber immer noch um 184.400 bzw. 37 Prozent übertrifft). In den neuen Ländern nimmt das Nachfragepotenzial von 167.300 auf 145.200 ab, sodass zwischen dem Potenzialwert und der letzten Ausbildungsvertragszahl (125.100) nur noch eine Differenz von rund 20.000 bzw. 16 Prozent liegt. Dies zeigt, dass in den neuen Ländern und Berlin alsbald mit nachfragebedingten Rückgängen der Ausbildungsvertragszahlen gerechnet werden muss. Dies könnte bereits 2008 der Fall sein, sofern es dort nicht gelingt, bislang schwerer vermittelbare Jugendliche verstärkt in das Ausbildungssystem zu integrieren.

die diese Schulen verließen, ohne an einer Abschlussprüfung teilgenommen bzw. diese bestanden zu haben. Würde man diese Jugendlichen ebenfalls in die Berechnungen einschließen, ergäbe sich ein noch deutlich höheres Potenzial, das sich um die Millionengrenze bewegt. Dass das Nachfragepotenzial zurzeit tatsächlich weit über das realisierte Ausbildungsvertragsvolumen hinausgeht, lässt sich auch auf anderem Wege veranschaulichen. In **Schaubild 11** sind die Zuwächse bei den Neuverträgen seit 1992 den Zuwächsen bei zentralen nachfragerelevanten Gruppen (nicht studienberechtigte Bewerber/Bewerberinnen allgemeinbildender Schulen, Absolventen/Absolventinnen beruflicher Schulen, Altbewerber/Altbewerberinnen) gegenübergestellt. Auch diese Gegenüberstellung zeigt, dass potenzielle Ausbildungsvertragssteigerungen im Jahr 2008 von der Nachfrageseite durchaus aufgefangen werden könnten – trotz des sich bereits jetzt abzeichnenden demografisch bedingten Rückgangs an Jugendlichen.

Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots

Die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots ist von zahlreichen Determinanten abhängig, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderungen zum Teil nur schwer vorherzusagen sind. Dazu zählen unter anderem die gesamtwirtschaftliche Entwicklung (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes oder des Auftragseingangs der Unternehmen) und die Entwicklung des Arbeitsmarktes (z. B. der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen).[108] Zur genaueren Abschätzung des Ausbildungsplatzangebots hat das BIBB deshalb den Aufbau eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) veranlasst. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Simulationsmodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes berücksichtigt. Das in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für quantitative Analysen der Universität Bochum entwickelte Prognose- und Simulationsmodell baut auf den Erfahrungswerten von dreieinhalb Jahrzehnten Ausbildungsstellenmarktentwicklung auf.

PROSIMA berücksichtigt bei der Angebotsprognose auch mögliche Einflüsse der Nachfragerseite. Ebenfalls integriert in das Gleichungssystem ist eine Abschätzung des Nachfragepotenzials, da dadurch die Aussagekraft und Validität des gesamten Gleichungssystems in analytischer und prognostischer Hinsicht signifikant gesteigert werden konnte. Das bundesweite Nachfragepotenzial wird von PROSIMA zurzeit auf fast 1 Million verortet; der Wert (welcher sich allerdings nicht nur auf die erfolgreichen Schulabsolventen/Schulabsolventinnen stützt) kommt damit den Ergebnissen der oben genannten Berechnungen gleich.

Die Leistungskraft von PROSIMA entspricht den herkömmlichen Standards.[109] Gleichwohl basieren auch bei diesem Modell die Vorausschätzungen auf einer Vielzahl von zum Teil diffizilen Annahmen, die selbst bei einer nur einjährigen Vorausschätzung unsicher sind. Die Kernpunkte der für 2008 prognostizierten Entwicklung betreffen insbesondere die wirtschaftliche Entwicklung. Demnach wird sich das Wirtschaftswachstum im Jahr 2008 abschwächen, und der Rückgang dürfte sich nach dem jetzigen Stand in 2009 eher fortsetzen als umkehren. Deshalb wird für 2008 nur noch mit einer Steigerung des realen Bruttoinlandsprodukts um 1,9 Prozent gerechnet (2007: 2,7 Prozent) – bei weiter abschwächender Tendenz in 2009. Die Kapazitätsauslastung im verarbeitenden Gewerbe wird in 2008 bereits auf 86,1 Prozent sinken (2007: 87,1 Prozent).

Im vergangenen Jahr 2007 stieg das Ausbildungsplatzangebot um 52.700 bzw. +8,9 Prozent auf 644.300.[110] Nach den Ergebnissen von PROSIMA werden die Unternehmen bei ihren Ausbildungsentscheidungen auf die sich bereits jetzt abzeichnende und sich in 2009 fortsetzende konjunkturelle Abschwächung mit einer Verringerung ihres Ausbildungsplatzangebots reagieren. Deshalb ist für 2008 mit einem Angebotsrückgang auf 623.000 zu rechnen.[111] Das Angebot würde damit zwar um etwa 21.000 bzw. 3 Prozent niedriger ausfallen als 2007, aber doch weiterhin deutlich über der (von 2002 bis 2006 klar verfehlten) 600.000-Marke liegen.

Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots seit 2000 (bis 2007 Ist-Zahlen):
2000: 647.400
2001: 638.800
2002: 590.300
2003: 572.500
2004: 586.400
2005: 562.800
2006: 591.500
2007: 644.300
2008: 623.000 (Vorausschätzung)

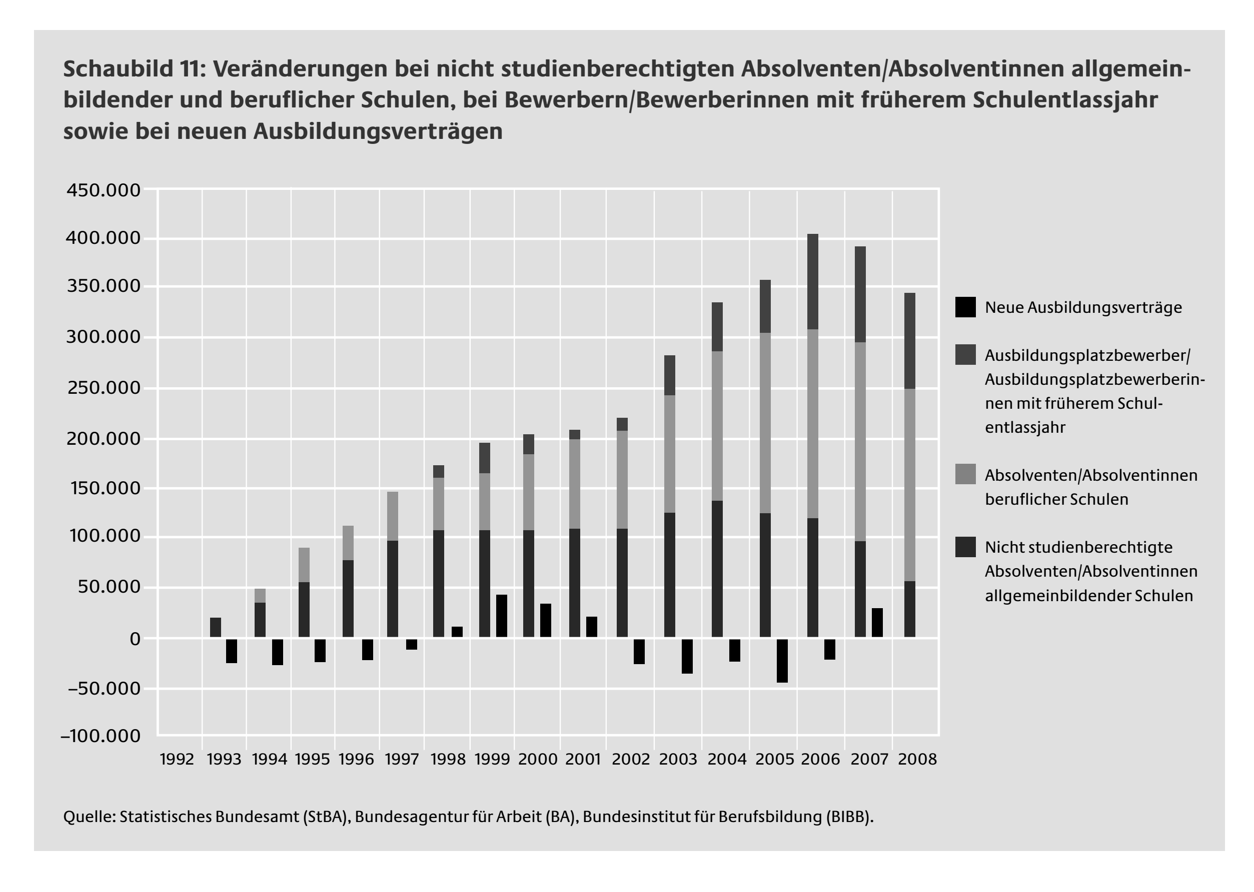
108 Vgl. Kau, Winand; Lösch, Manfred: Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems (PROSIMA). In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Bonn: BIBB, 2006. Seite 133–157.

109 Der Nutzen von PROSIMA geht dabei über die bloße Schätzung von zukünftigen Angebotszahlen hinaus. Denn durch die im Vorfeld der Schätzung erforderlichen Zusammenhangsanalysen werden die Einflussfaktoren auf die Ausbildungsplatzangebotsentwicklung sichtbar. Aus dem Vergleich von Ex-ante- und Ex-post-Prognosen lassen sich schließlich Hinweise ableiten, in welche Richtung sich das Bedingungsgefüge, das auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots Einfluss nimmt, verändert.

110 Im Sinne der bislang üblichen Definition. Das Ausbildungsplatzangebot eines Jahres ergibt sich demnach rechnerisch aus der Summe der neu abgeschlossenen Verträge („realisiertes Angebot“) und der Zahl der am 30. September bei der BA gemeldeten, noch unbesetzten Ausbildungsplätze („erfolgloses Angebot“).

111 In den neuen Ländern könnte ein Teil des zu erwartenden Rückgangs bereits im Zusammenhang mit dem gesunkenen Nachfragepotenzial stehen (siehe oben).

Schaubild 11: Veränderungen bei nicht studienberechtigten Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender und beruflicher Schulen, bei Bewerbern/Bewerberinnen mit früherem Schulentlassjahr sowie bei neuen Ausbildungsverträgen



Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Es sei noch einmal betont, dass der Schätzwert von 623.000 auf einem bestimmten Szenario der wirtschaftlichen Entwicklung beruht. Bei davon abweichenden Entwicklungen ist von entsprechenden Konsequenzen für die Veränderung des Ausbildungsplatzangebots auszugehen. PROSIMA verortet das bundesweit verfügbare Angebotspotenzial zurzeit auf etwa 750.000; dies zeigt, dass auch das Angebot flexibel auf günstigere gesamtwirtschaftliche Vorzeichen zu reagieren vermag. In der hier beschriebenen PROSIMA-Simulation bleiben die Auswirkungen der aktuell für Altbewerber/Altbewerberinnen im Rahmen der Anfang 2008 beschlossenen Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung vorgesehenen Maßnahmen unberücksichtigt. Um „Altbewerbern neue Chancen auf betriebliche Ausbildung zu eröffnen, sollen Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und diese mit besonders förderbedürftigen Altbewerbern besetzen, einen Ausbildungsbonus erhalten“.[112] Die im Gleichungssystem von PROSIMA bislang genutzte Komponente zur Abschätzung staatlicher Fördereffekte kann leider nur eingeschränkte Hinweise auf die mit dem Prämienprogramm verbundenen quantitativen Auswirkungen liefern, da ausreichende, in Zeitreihen umsetzbare Erfahrungswerte aus vorausgegangenen Jahren zu den spezifischen Folgen der in der Qualifizierungsinitiative konkretisierten Förderbedingungen fehlen.

Insofern können aus PROSIMA nur allgemeine Aussagen zu den Auswirkungen von Förderprogrammen abgeleitet werden. Zwar würde demnach eine Ausweitung der Förderung das für 2008 prognostizierte Angebot weiter erhöhen. Allerdings sind die Programmeffekte selbst wiederum konjunkturanfällig. Zudem steigt das quantitative Ausmaß der Effekte nicht unbedingt linear zur jeweiligen Ausweitung der Fördersumme an. Dies würde bedeuten, dass negative Rückwirkungen der Förderung auf den Umfang des nicht geförderten Ausbildungsplatzangebots nicht auszuschließen sind. Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative ist deshalb Wert darauf gelegt worden, die Förderbedingungen so zu gestalten, dass „Mitnahmeeffekte und Fehlanreize“ vermieden werden.[113]

112 Als besonders förderbedürftig gelten Altbewerber/Altbewerberinnen, die maximal über einen Realschulabschluss verfügen oder bereits seit mehr als zwei Jahren vergeblich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind oder individuell benachteiligt sind.“ Aus: „Aufstieg durch Bildung – Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“. Im Netz abrufbar unter: http://www.bmbf.de/pub/qualifizierungsinitiative_breg.pdf.

113 Gefördert werden sollen Betriebe, die für den oben definierten Kreis an Altbewerbern einen zusätzlichen Ausbildungsplatz bereitstellen. Als „zusätzlich“ gilt der Ausbildungsplatz, „wenn der ausbildende Betrieb durch den neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag am 31. Dezember des Jahres des Ausbildungsbeginns mehr Auszubildende beschäftigt als im vorausgehenden Drei-Jahres-Durchschnitt“.

2. Bestand und Struktur der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Kapitel 2 gibt einen differenzierten Einblick in die unterschiedlichen Bereiche der Berufsausbildung. Zur Verdeutlichung der einzelnen Bereiche als Teil eines Gesamtsystems wird zu Anfang des Kapitels in einer synoptischen Darstellung ein Überblick über die verschiedenen Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten gegeben. Die Übersicht enthält entsprechende Angaben für 2006, differenziert nach Ländern. Neben den neuen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen sind vollqualifizierende Bildungsgänge innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten, sowie die Eintritte in Einstiegsqualifizierung enthalten. Die Daten beziehen sich in allen Fällen auf Bildungsgänge, die im Jahr 2006 begonnen wurden. Zusätzlich zu diesen Ausbildungszahlen werden in die Synopse noch Informationen zu den am 31. Dezember 2006 noch unversorgten Bewerbern/Bewerberinnen, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den angehenden Beamten/Beamtinnen des einfachen bis gehobenen Dienstes und zu den Studienanfängern/Studienanfängerinnen aufgenommen.

Für die betriebliche Berufsausbildung werden die Entwicklungen des Jahres 2006 anhand der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember dargestellt. Hierbei wird auch auf die verbesserten Analysemöglichkeiten im Rahmen der Statistik eingegangen. Die dargestellten Themen umfassen die Verteilung der Auszubildenden auf Berufe und Bereiche, die Situation ausländischer Jugendlicher (für Jugendliche mit Migrationshintergrund erfolgt eine Sonderauswertung des Mikrozensus), Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden, die Entwicklung des Anteils von Studienberechtigten im dualen System, Prüfungserfolg, die Dauer der Ausbildung und Vertragslösungen sowie die Situation von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Da in der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember bisher nicht zwischen Auszubildenden mit betrieblichem und außerbetrieblichem Ausbildungsvertrag unterschieden wird, fehlen exakte Angaben zur Beurteilung der genuinen Ausbildungsleistung von Wirtschaft und Verwaltung. Daten zu den rein betrieblichen Auszubildenden werden deshalb auf indirektem Weg ermittelt: Hierzu werden von der Gesamtzahl der Auszubildenden, welche das Statistische Bundesamt ausweist, jene Auszubildenden abgezogen, die sich nach Angaben der Länder und der Bundesagentur für Arbeit in Sonderprogrammen und Maßnahmen befinden. Hierbei erfolgt eine länderspezifische Darstellung, da sich die Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung zwischen den Ländern stark unterscheidet.

Des Weiteren wird über die in den vergangenen Jahren getroffenen tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung Bilanz gezogen.

Die Ausbildungsvergütungen stellen den wichtigsten Kostenfaktor der betrieblichen Ausbildung dar. Es werden die aktuellen Strukturen der tariflichen Ausbildungsvergütung – mit einem Vergleich zum Vorjahr – dargestellt.[114]

Berichtet wird zudem über aktuelle Untersuchungen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung.

Auf der Grundlage der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit wird für die alten und neuen Länder beschrieben, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe seit 1999 entwickelt hat. Von Interesse ist vor allem, wie sich diese veränderte Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen darstellt. Mit Daten des IAB-Betriebspanels erfolgt eine Analyse der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und des Ausbildungs- und Übernahmeverhaltens.

Für den Bereich der schulischen Berufsausbildung werden in der Untergliederung nach Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule die Ergebnisse der Statistik der beruflichen Schulen ausgewertet. Für die vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen wird die quantitative Entwicklung nach Berufen und Ländern beschrieben.

Zur Umsetzung der Möglichkeiten von § 7 und § 43 Abs. 2 BBiG werden Ergebnisse einer Befragung in unterschiedlichen Ländern dargestellt.

Eingegangen wird auch auf die besondere Situation der Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens.

Dem Thema Durchlässigkeit und Fragen zur Anrechnung von beruflichen Lernergebnissen und Kompetenzen widmet sich ebenfalls ein Unterkapitel. Thematisiert werden hier Anrechnungsverfahren sowohl innerhalb der beruflichen Bildung als auch im Übergangsbereich zur Hochschule.

Den Abschluss des Kapitels bildet eine Darstellung der Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes.

114 Eine weiter gehende Berichterstattung zu Bildungsausgaben der öffentlichen Hand entfällt in diesem Jahr aufgrund nicht vorliegender Daten.

2.1 QUANTITATIVE SYNOPSE ZUR BETEILIGUNG AN BERUFLICHEN BILDUNGSPROZESSEN

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland weist einen relativ hohen Differenzierungsgrad auf. Dieser ist durch die unterschiedlichen Funktionen der verschiedenen Teilbereiche (von der Ausbildungsvorbereitung über die Vermittlung einer Teilqualifikation bis hin zum Erwerb eines Berufsabschlusses), durch die verschiedenen Lernorte (von schulisch über dual bis hin zu rein betrieblich), durch unterschiedliche Finanzierungsformen (von rein staatlicher Finanzierung über Mittel der Arbeitsverwaltung bis hin zu privater Finanzierung) sowie durch die föderale Struktur und die mit ihr einhergehende unterschiedliche Ausgestaltung der Bildungssysteme in den 16 Ländern bedingt.

Im zweiten Kapitel des Berufsbildungsberichts werden Daten zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen in den Teilsegmenten des Bildungssystems getrennt voneinander berichtet und analysiert. Ausmaß und Entwicklung der Beteiligung an den verschiedenen Bildungsgängen hängen jedoch zum Teil voneinander ab; Umfang und Veränderungen in den einzelnen Segmenten sind somit auch unter Berücksichtigung anderer Teilbereiche zu untersuchen. Um eine solche Betrachtung zu erleichtern, sollen zu Beginn Basisdaten zu den verschiedenen Bildungsbeteiligungen in zwei Synopsen zusammengefasst werden. In der einen Synopse steht im Längsschnitt die bundesweite Entwicklung von 1992 bis 2006 im Vordergrund. Die andere Synopse beschäftigt sich im Querschnitt mit der Situation in den einzelnen 16 Ländern im Jahr 2006.

Berücksichtigt werden

- außerbetriebliche und betriebliche Ausbildungsanfänger/-anfängerinnen im dualen System (repräsentiert über die Zahl der zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge)[115],
- Ausbildungsanfänger/-anfängerinnen (1. Schuljahr) in vollqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen (Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen in BBiG/HwO-Berufen, Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen, die einen Beruf außerhalb von BBiG/HwO-Berufen erlernen, sowie Schüler/Schülerinnen in Berufen des Gesundheitswesens)[116],
- Jugendliche, die in beruflichen Schulen eine berufliche Grundbildung erwerben (in Berufsfachschulen, im schulischen Berufsgrundbildungsjahr und im schulischen Berufsvorbereitungsjahr)[117],
- Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen in der 11. Klassenstufe sowie
- von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Teilnehmer/Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen bzw. an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQJ).[118]

Ergänzend werden im Längs- und Querschnitt Zahlen zu den Studienanfängern/Studienanfängerinnen und zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren berichtet, darüber hinaus und ausschließlich im Querschnitt Daten zu den am 31. Dezember noch nicht vermittelten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen sowie zu den Personen in einer Beamtenausbildung des einfachen bis gehobenen Dienstes. Als Referenzgröße zur Abschätzung der relativen Bedeutung bestimmter Bildungsgänge wird beim Ländervergleich die jeweilige Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen herangezogen (auf die rechnerisch hin prozentuiert wird).

In den meisten Fällen werden Eintrittszahlen in die jeweiligen Bildungsgänge berichtet. Beim Vergleich der Eintritte in die verschiedenen Bildungsgänge ist zu berücksichtigen, dass die Verweildauer je nach Bildungsgang erheblich differiert. Bisweilen ist sie nur unterjährig (wie bei einem Teil der berufsvorbereitenden Maßnahmen), und in vielen anderen Fällen umfasst sie einen Regelzeitraum von drei oder mehr Jahren (wie bei den meisten dualen Berufsbildungsgängen). Deshalb fallen die Bestandszahlen der längerfristigen Bildungsgänge in der Regel mit Abstand größer aus als die der kurzfristigen.

Rückblick auf die bundesweite Entwicklung von 1992 bis 2006

Im Jahr 2006 erreichte die bundesweite Zahl der Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen erneut einen Höchststand. Mit 946.766 Abgängern/Abgängerinnen verließen 187.029 Jugendliche mehr (+24,6 Prozent) die allgemeinbildenden Schulen als 1992 bzw. 7.487 (+0,8 Prozent) mehr als 2005 (vgl. **Übersicht 20**).

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg 2006 gegenüber dem Vorjahr um +25.973 bzw. +4,7 Prozent an. Trotz des stärksten Vertragszuwachses seit der Wiedervereinigung[119] konnte die Schere zwischen der seit Anfang der 90er-Jahre stetig steigenden Schulabgängerzahl und der über den gesamten Zeitraum hinweg eher stagnierenden Zahl an neuen Ausbildungsverträgen kaum geschlossen werden: Rechnerisch standen im Jahr 2006 100 Schulabsolventen/

115 Dabei handelt es sich um Schätzungen. Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 1.1.1, Teil II, Kapitel 2.2.9 sowie Teil II, Kapitel 3.5.2.
116 Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 2.5.3 sowie Kapitel 2.5.4.
117 Vgl. Teil II, Kapitel 2.5.2.
118 Vgl. Teil II, Kapitel 3.5.
119 Vgl. dazu Ulrich, Joachim, G.; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Krekel, Elisabeth M.: BIBB-Erhebung 2006 über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Stärkster Zuwachs seit der Wiedervereinigung. URN: urn:nbn:de:0035-0194-1. Im Netz abrufbar unter: http://www.bibb.de/de/28571.htm.

Übersicht 20: Zahl der Anfänger/Anfängerinnen von Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln von 1992 bis 2006

	Jahr															Veränderungen			
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 zu 2005		2006 zu 1992	
Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen	759.737	779.737	804.020	840.527	871.552	894.906	904.637	917.669	918.748	910.784	918.997	929.806	945.381	939.279	946.766	7.487	0,8%	187.029	24,6%
Neue betriebliche Ausbildungsverträge zum 30. September	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	*550.231*	*564.379*	*557.357*	*512.524*	*497.265*	*518.928*	*505.191*	*522.262*	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Neue außerbetriebliche Verträge zum 30. September	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	*80.784*	*57.314*	*56.879*	*59.799*	*60.369*	*54.052*	*44.989*	*53.891*	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Neue Ausbildungsverträge zum 30. September insgesamt	595.215	570.120	568.082	572.774	574.327	587.517	612.529	631.015	621.693	614.236	572.323	557.634	572.980	550.180	576.153	25.973	4,7%	–19.062	–3,2%
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen in BBiG/HwO-Berufen im 1. Schuljahr	3.697	4.100	4.296	4.644	6.787	14.550	15.619	14.553	13.281	12.830	12.207	13.466	17.033	16.194	16.656	462	2,9%	12.959	350,5%
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO im 1. Schuljahr	49.503	54.982	53.732	58.067	62.263	73.797	76.816	78.691	87.081	91.709	101.158	115.022	118.202	120.246	119.397	–849	–0,7%	69.894	141,2%
Schüler/Schülerinnen in Berufen des Gesundheitswesens im 1. Schuljahr	47.578	49.426	51.129	53.321	53.803	44.703	44.219	44.188	42.735	43.500	45.901	47.796	46.827	47.495	49.830	2.335	4,9%	2.252	4,7%
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	100.778	108.508	109.157	116.032	122.853	133.050	136.654	137.432	143.097	148.039	159.266	176.284	182.062	183.935	185.883	1.948	1,1%	85.105	84,4%
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen 1. Ausbildungsjahr in Bildungsgängen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln	110.252	119.574	130.156	131.925	140.418	141.320	143.085	141.692	149.624	151.653	161.615	178.254	194.966	202.869	202.129	–740	–0,4%	91.877	83,3%

Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht).
Die Zahl der niedersächsischen Absolventen/Absolventinnen mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluss für 2004 wurde geschätzt. Kursiv gedruckte Zahlen verweisen auf Schätzungen.
Die Schätzung der betrieblichen und außerbetrieblichen Verträge erfolgte ab 2006 auf einer neuen Grundlage. Diese führt zu rechnerisch deutlich höheren Anteilen außerbetrieblicher Verträge.
Deshalb ist der für 2006 ermittelte Wert nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar.

noch Übersicht 20: Zahl der Anfänger/Anfängerinnen von Bildungsgängen, die zu einem Berufsabschluss führen bzw. eine berufliche Grundbildung vermitteln von 1992 bis 2006

	Jahr															Veränderungen			
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 zu 2005		2006 zu 1992	
Schüler/Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit)	31.325	31.589	34.869	37.924	39.966	40.229	40.856	39.677	41.236	40.495	43.204	49.216	48.079	50.137	47.937	–2.200	–4,4%	16.612	53,0%
Schüler/Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr	37.156	46.464	51.734	55.512	65.198	66.364	66.806	68.606	72.787	75.810	79.496	79.284	80.559	77.667	68.066	–9.601	–12,4%	30.910	83,2%
Schüler/Schülerinnen, die eine berufliche Grundbildung erwerben, insgesamt	178.733	197.627	216.759	225.361	245.582	247.913	250.747	249.975	263.647	267.958	284.315	306.754	323.604	330.673	318.132	–12.541	–3,8%	139.399	78,0%
Eintritte in berufsvorbereitenden Maßnahmen (im Kalenderjahr)	70.400	72.690	85.521	96.354	107.086	110.523	128.145	137.618	145.130	154.192	182.997	162.692	164.227	157.250	155.516	–1.734	–1,1%	85.116	120,9%
Eintritte in Einstiegsqualifizierung (im Kalenderjahr)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	6.227	29.065	36.957	7.892	27,2%	entfällt	entfällt
Eintritte in BA-finanzierte Maßnahmen der Berufsvorbereitung insgesamt (inkl. EQJ)	70.400	72.690	85.521	96.354	107.086	110.523	128.145	137.618	145.130	154.192	182.997	162.692	170.454	186.315	192.473	6.158	3,3%	122.073	173,4%
Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen in der 11. Klasse	23.194	25.225	29.204	32.129	36.888	39.769	41.630	43.971	45.687	47.550	51.115	54.364	57.494	58.644	59.454	810	1,4%	36.260	156,3%
Studienanfänger/Studienanfängerinnen	290.800	279.631	267.946	262.407	267.469	267.445	272.473	291.447	314.956	344.830	358.946	377.504	358.870	356.076	344.967	–11.109	–3,1%	54.167	18,6%
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren (Jahresdurchschnitt)	88.215	90.015	92.415	95.222	107.297	113.539	108.488	101.246	101.342	100.699	100.101	84.299	75.062	123.701	108.466	–15.235	–12,3%	20.251	23,0%

Absolventen/Absolventinnen allgemeinbildender Schulen ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen am zweiten Bildungsweg (Abendhaupt-, Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg) und ohne Teilnehmer/Teilnehmerinnen an der Schulfremdenprüfung (entsprechend den Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht).
Die Zahl der niedersächsischen Absolventen/Absolventinnen mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluss für 2004 wurde geschätzt. Kursiv gedruckte Zahlen verweisen auf Schätzungen.
Die Schätzung der betrieblichen und außerbetrieblichen Verträge erfolgte ab 2006 auf einer neuen Grundlage. Diese führt zu rechnerisch deutlich höheren Anteilen außerbetrieblicher Verträge.
Deshalb ist der für 2006 ermittelte Wert nicht mit den Vorjahreswerten vergleichbar.
Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Schulabsolventinnen 60,9 Ausbildungsverträge gegenüber (2005: 58,6); im Jahr 1992 waren es noch 78,3 Verträge gewesen.[120]

Gegenüber Anfang der 90er-Jahre stark gewachsen ist dagegen die Zahl der Eintritte in vollqualifizierende schulische Bildungsgänge (in Berufsfachschulen, Gesundheitsschulen). Wurden 1992 noch insgesamt 100.778 Anfänger/Anfängerinnen gezählt, waren es 2006 bereits 185.883 (+85.105 bzw. +84,4 Prozent). Auch die Zahl der Studienanfänger/Studienanfängerinnen stieg im selben Zeitraum spürbar an (+54.167 bzw. +18,6 Prozent). Jedoch reichte die Ausweitung der Berufsausbildungsmöglichkeiten in Schulen und Hochschulen rechnerisch nicht aus, um zum einen die absolut eher stagnierende (und relativ sinkende) Bildungsbeteiligung im dualen System auszugleichen und zum anderen den beträchtlichen Anstieg der Absolventen/Absolventinnen aus den allgemeinbildenden Schulen aufzufangen.

Infolgedessen wuchs die Zahl der Eintritte in die verschiedenen Übergangsangebote, die den Jugendlichen eine Brücke zwischen dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und dem Beginn einer vollqualifizierenden Ausbildung schlagen sollen, seit 1992 erheblich an. Beispielsweise fiel 2006

- die Zahl der Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen im 1. Schuljahr in Bildungsgängen, die zu keinem voll qualifizierenden Abschluss führen, um +91.877 bzw. +83,3 Prozent höher aus als 1992,
- die Zahl der Schüler/Schülerinnen im vollzeitschulischen Berufsgrundbildungsjahr um +16.612 bzw. +53,0 Prozent und die
- Schülerzahl im Berufsvorbereitungsjahr um +30.910 bzw. +83,2 Prozent.

Allerdings gingen im Jahr 2006 in allen drei hier genannten Bildungsgängen die Eintrittszahlen gegenüber dem Vorjahr 2005 zurück (insgesamt um –12.541 bzw. –3,8 Prozent). Dieser Rückgang dürfte zum einen mit der wieder gestiegenen Zahl der Ausbildungsverträge zusammenhängen. Zum anderen dürfte er aber auch darauf zurückzuführen sein, dass ein wachsender Teil der Jugendlichen im Übergangsbereich zwischen Schule und vollqualifizierender Berufsausbildung (alternativ) in eine Einstiegsqualifizierung einmündete. Eine solche betriebliche Qualifizierung begannen 2006 7.892 Jugendliche mehr (+27,2 Prozent) als im Vorjahr.

Auch die Zahl der Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen in der 11. Klasse stieg in 2006 erneut an (gegenüber 2005 um +810 bzw. +1,4 Prozent auf nunmehr 59.454). Im Vergleich zu Anfang der 90er-Jahre hat sich ihr Umfang fast verdreifacht. Der seit einigen Jahren zu beobachtende kräftige Anstieg des Umfangs der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen mit Fachhochschulreife[121] deutet darauf hin, dass ein größerer Teil der Absolventen/Absolventinnen der Fachoberschule (zunächst) auf seine Studienoption verzichtet und einen Ausbildungsplatz im dualen Berufsbildungssystem anstrebt. Oft handelt es sich dabei um sogenannte „Altbewerber/Altbewerberinnen“ – also um Jugendliche mit ursprünglich mittlerem Schulabschluss, die bei ihren ersten Bewerbungsversuchen um eine Ausbildungsstelle erfolglos blieben und durch eine höhere schulische Qualifikation ihre Eintrittschancen zu verbessern suchten.[122]

Regionalisierte Daten für das Jahr 2006

Übersicht 21 enthält länderspezifische Angaben für 2006. Berichtet werden jeweils die absolute Zahlen und ihre relative Bedeutung, bezogen auf jeweils 1.000 Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen. Die relativen Anteile wurden in die Übersicht aufgenommen, um den Vergleich zwischen den 16 Ländern, deren Bevölkerungsumfang erheblich variiert, zu erleichtern. Zu beachten ist allerdings, dass es sich hierbei um rein rechnerische Größen handelt, die keine Übergangsquoten widerspiegeln, sondern lediglich dazu beitragen sollen, Ansatzpunkte für einen interregionalen Vergleich zu gewinnen. Zudem können Pendlerbewegungen nicht berücksichtigt werden. Während somit der Nenner bei den in **Übersicht 21** genannten Quoten stets ausschließlich über den Umfang der jeweils einheimischen Schulabgänger/Schulabgängerinnen (des betreffenden Landes) gebildet wird, können im Zähler – bei den Ausbildungsbeginnern – in je unterschiedlichem Maße auch Einpendler/Einpendlerinnen aus anderen Ländern enthalten sein.[123] Insofern sind die Quoten weniger von der Seite der Ausbildungsnachfrage her zu interpretieren als vielmehr von der Angebotsseite: Sie vermitteln einen Eindruck, wie viele Angebote jeweils rechnerisch den einheimischen Schulabgängern gegenüberstehen (unabhängig davon, ob diese Angebote letztlich von aktuellen oder früheren Schulabgängern/Schulabgängerinnen, von einheimischen oder auswärtigen Jugendlichen besetzt werden).

Die Unterschiede zwischen den 16 Ländern sind, was den Angebotsumfang der verschiedenen Bildungsgänge angeht, recht groß. Nur einige Beispiele: Im Land Bremen standen 2006 rechnerisch je 1.000 Bremer Schulabgängern/Schulabgängerinnen 776 Ausbildungsplätze im dualen System gegenüber,

120 Eine merkliche Verbesserung wurde erst 2007 erzielt; vgl. dazu Teil II, Kapitel 1.1.

121 Vgl. dazu zuletzt: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber/Bewerberinnen und Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2006/07. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2007 (u. a. abrufbar unter: http://www.bibb.de/de/wlk29602.htm).

122 Vgl. dazu auch Teil II, Kapitel 1.2.2.

123 Vgl. zur länderübergreifenden Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen und Auszubildenden auch Teil II, Kapitel 1.2.1.

Übersicht 21: Zahl der Anfänger/Anfängerinnen einer Ausbildung/Maßnahme und der Personen mit sonstigem Status im Jahr 2006, absolut und relativ (d.h. rechnerisch bezogen auf jeweils 1.000 Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen)

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet
Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen	abs.	124.962	139.917	34.276	33.974	7.605	15.193	65.178	23.644	90.506	212.653	46.816	10.929	49.330	31.304	32.341	28.138	746.100	200.666	946.766
	rel.	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Neue betriebliche Ausbildungsverträge zum 30. September	abs.	70.299	89.941	15.896	14.261	5.634	12.528	36.857	10.046	51.828	109.872	26.819	8.063	22.972	12.767	19.359	15.120	431.200	91.062	522.262
	rel.	563	643	464	420	741	825	565	425	573	517	573	738	466	408	599	537	578	454	552
Neue außerbetriebliche Ausbildungsverträge zum 30. September	abs.	3.692	3.064	4.903	5.312	266	682	2.569	5.260	2.449	5.799	1.218	296	8.491	5.137	980	3.773	21.015	32.876	53.891
	rel.	30	22	143	156	35	45	39	222	27	27	26	27	172	164	30	134	28	164	57
Neue Ausbildungsverträge zum 30. September insgesamt	abs.	73.991	93.005	20.799	19.573	5.900	13.210	39.426	15.306	54.277	115.671	28.037	8.359	31.463	17.904	20.339	18.893	452.215	123.938	576.153
	rel.	592	665	607	576	776	869	605	647	600	544	599	765	638	572	629	671	606	618	609
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen in BBiG/HwO-Berufen im 1. Schuljahr	abs.	3.094	1.916	2.603	2.340	0	426	134	1.013	746	721	209	0	1.541	932	18	963	7.264	9.392	16.656
	rel.	25	14	76	69	0	28	2	43	8	3	4	0	31	30	1	34	10	47	18
Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO im 1. Schuljahr	abs.	20.263	10.813	3.007	3.144	576	2.436	4.994	3.568	11.083	21.975	6.132	273	14.422	7.137	3.027	6.547	81.572	37.825	119.397
	rel.	162	77	88	93	76	160	77	151	122	103	131	25	292	228	94	233	109	188	126
Schüler/Schülerinnen in Berufen des Gesundheitswesens im 1. Schuljahr	abs.	5.922	10.832	2.237	1.490	321	821	0	0	4.523	17.499	2.382	896	0	981	1.926	0	45.122	4.708	49.830
	rel.	47	77	65	44	42	54	0	0	50	82	51	82	0	31	60	0	60	23	53
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	abs.	29.279	23.561	7.847	6.974	897	3.683	5.128	4.581	16.352	40.195	8.723	1.169	15.963	9.050	4.971	7.510	133.958	51.925	185.883
	rel.	234	168	229	205	118	242	79	194	181	189	186	107	324	289	154	267	180	259	196
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) Schüler/Schülerinnen Vollzeit	abs.	302	4.644	12	0	12	0	3.548	0	12.295	18.391	0	2.106	4.170	1.954	503	0	41.801	6.136	47.937
	rel.	2	33	0	0	2	0	54	0	136	86	0	193	85	62	16	0	56	31	51

Die Daten zu den Ausbildungsgängen, die auf schulischem Wege zu einem Berufsabschluss führen, werden in den sechzehn Ländern nicht in einheitlicher Abgrenzung geführt. Der Nachweis der Schüler/Schülerinnen des Gesundheitswesens erfolgt in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen bei den Berufsfach- und Fachschulen. In Hessen wurden hierzu keine Daten erhoben. Die Daten für Rheinland-Pfalz berufen auf freiwilligen Angaben und sind daher unvollständig. In einigen Ländern werden Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen ausgebildet, die sich nicht den Klassenstufen zuordnen lassen (2006: Bayern: 484, Schleswig-Holstein: 1.169). Sie wurden hier jeweils zur Hälfte den Schülern/Schülerinnen in der 11. Klassenstufe zugeordnet.

noch Übersicht 21: Zahl der Anfänger/Anfängerinnen einer Ausbildung/Maßnahme und der Personen mit sonstigem Status im Jahr 2006, absolut und relativ (d.h. rechnerisch bezogen auf jeweils 1.000 Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen)

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Alte Länder	Neue Länder	Bundesgebiet
Berufsfachschule (BFS) – berufliche Grundbildung (GB) 1. Schuljahr	abs.	61.670	1.426	4.682	647	2.492	3.600	10.557	0	31.015	58.025	15.256	2.266	681	1.374	5.252	3.186	191.559	10.570	202.129
	rel.	494	10	137	19	328	237	162	0	343	273	326	207	14	44	162	113	257	53	213
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Schüler/Schülerinnen	abs.	12.338	6.417	4.936	0	941	4.759	4.617	4.935	7.038	6.288	3.592	497	3.321	2.720	1.834	3.833	48.321	19.745	68.066
	rel.	99	46	144	0	124	313	71	209	78	30	77	45	67	87	57	136	65	98	72
Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen in der 11. Klassenstufe	abs.	0	18.634	3.156	2.736	529	0	8.418	76	6.037	10.656	0	3.765	2.887	1.010	584	966	48.623	10.831	59.454
	rel.	0	133	92	81	70	0	129	3	67	50	0	344	59	32	18	34	65	54	63
BGJ, BFS-GB, BVJ und FOS insgesamt	abs.	74.310	31.121	12.786	3.383	3.974	8.359	27.140	5.011	56.385	93.360	18.848	8.634	11.059	7.058	8.173	7.985	330.304	47.282	377.586
	rel.	595	222	373	100	523	550	416	212	623	439	403	790	224	225	253	284	443	236	399
Berufsvorbereitende BA-Maßnahmen – Bestand 31. Dezember	abs.	9.334	14.698	4.362	5.973	553	1.359	7.459	4.310	9.718	27.648	4.854	1.105	3.564	3.888	6.025	3.442	82.753	25.539	108.292
	rel.	75	105	127	176	73	89	114	182	107	130	104	101	72	124	186	122	111	127	114
Teilnehmerbestand 31. Dezember Einstiegsqualifizierung (EQJ)	abs.	2.924	4.298	377	799	152	293	1.630	330	1.810	5.478	1.485	243	1.239	329	932	465	19.245	3.539	22.784
	rel.	23	31	11	24	20	19	25	14	20	26	32	22	25	11	29	17	26	18	24
BA-finanzierte Maßnahmen (inkl. EQJ) insges.	abs.	12.258	18.996	4.739	6.772	705	1.652	9.089	4.640	11.528	33.126	6.339	1.348	4.803	4.217	6.957	3.907	101.998	29.078	131.076
	rel.	98	136	138	199	93	109	139	196	127	156	135	123	97	135	215	139	137	145	138
Am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber/Bewerberinnen des abgelaufenen Geschäftsjahres 2005/06	abs.	880	2.220	2.487	1.294	184	309	1.721	394	1.758	5.238	1.668	125	1.037	307	473	265	14.576	5.784	20.360
	rel.	7	16	73	38	24	20	26	17	19	25	36	11	21	10	15	9	20	29	22
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Ende Dez.	abs.	5.708	11.022	5.780	3.893	688	1.572	6.132	2.952	8.324	17.132	3.864	894	6.837	3.737	3.444	2.855	58.780	26.054	84.834
	rel.	46	79	169	115	90	103	94	125	92	81	83	82	139	119	106	101	79	130	90
Beamtenausbildung einfacher bis gehobener Dienst	abs.	11.671	8.161	1.925	629	632	1.203	5.018	718	5.908	13.210	3.720	814	861	518	2.173	862	52.510	5.513	58.023
	rel.	93	58	56	19	83	79	77	30	65	62	79	74	17	17	67	31	70	27	61
Studienanfänger/Studienanfängerinnen 2006	abs.	48.128	51.916	20.318	7.565	4.810	11.920	28.576	6.394	24.524	75.144	17.725	3.653	18.600	8.487	7.925	9.282	274.321	70.646	344.967
	rel.	385	371	593	223	632	785	438	270	271	353	379	334	377	271	245	330	368	352	364

Die Daten zu den Ausbildungsgängen, die auf schulischem Wege zu einem Berufsabschluss führen, werden in den sechzehn Ländern nicht in einheitlicher Abgrenzung geführt. Der Nachweis der Schüler/Schülerinnen des Gesundheitswesens erfolgt in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen bei den Berufsfach- und Fachschulen. In Hessen wurden hierzu keine Daten erhoben. Die Daten für Rheinland-Pfalz berufen auf freiwilligen Angaben und sind daher unvollständig. In einigen Ländern werden Fachoberschüler/Fachoberschülerinnen ausgebildet, die sich nicht den Klassenstufen zuordnen lassen (2006: Bayern: 484, Schleswig-Holstein: 1.169). Sie wurden hier jeweils zur Hälfte den Schülern/Schülerinnen in der 11. Klassenstufe zugeordnet. Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

in Brandenburg waren es 576.[124] Jedoch stellte Brandenburg relativ viele berufsfachschulische Plätze in BBiG/HwO-Berufen zur Verfügung (rechnerisch 69 Plätze für 1.000 Schulabgänger/Schulabgängerinnen). Im Saarland gab es hierzu überhaupt kein Angebot. Dagegen ist im Saarland traditionell der Versorgungsgrad mit vollzeitschulischen BGJ-Plätzen (2006: rechnerisch 193 Teilnehmer/Teilnehmerinnen je 1.000 Absolventen/Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen) sehr hoch. Zudem gab es in Relation zur entsprechenden Wohnbevölkerung sehr viele Eintritte in die Fachoberschule (344).

Starken Einfluss auf die jeweilige Ausgestaltung der Bildungssysteme nimmt die Lage im Beschäftigungssystem und – damit wiederum eng zusammenhängend – die jeweilige Stellung bzw. Ausgestaltung der dualen Berufsausbildung. In Ländern mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage und in den Stadtstaaten der alten Länder mit hoher Wirtschaftskonzentration gibt es auch überdurchschnittlich viele betriebliche Ausbildungsangebote. Dementsprechend spielte die außerbetriebliche Ausbildung zumindest bis 2006 keine besondere Rolle.[125] Auch gibt es mit Ausnahme der Gesundheitsschulen nur relativ wenig Angebote in Berufsfachschulen, die innerhalb oder außerhalb BBiG/HwO zu einem Berufsabschluss führen. Länder mit einem überdurchschnittlich hohen Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen geraten aber unter Einwanderungsdruck aus anderen Regionen. Dies führt dazu, dass die Ausbildungsmarktverhältnisse für die einheimischen Schulabgänger/Schulabgängerinnen letztlich nicht so günstig ausfallen, wie sich dies in den in **Übersicht 21** wiedergegebenen Angebotsquoten zunächst andeutet. Die betroffenen Länder versuchten bislang einen Teil des Nachfragedrucks durch ein relativ umfangreiches Angebot an schulischen Bildungsgängen, die in der einen oder anderen Form eine berufliche Grundbildung vermitteln, zu mindern. So münden in Regionen mit unterdurchschnittlicher Vermittlungsquote von Ausbildungsplatzbewerbern/Ausbildungsplatzbewerberinnen in duale Ausbildung überdurchschnittlich viele Jugendliche in entsprechende teilqualifizierende Bildungsgänge. Da die Jugendlichen hier in der Regel ein bis zwei zusätzliche Schuljahre verbringen, erreichen sie damit aber auch zwangsläufig ein höheres Lebensalter beim späteren Eintritt in die Berufsausbildung. Tatsächlich lässt sich beobachten, dass in den Ländern mit einem überdurchschnittlich hohen Bildungsangebot in teilqualifizierenden beruflichen Schulen auch nur wenige Ausbildungsanfänger/Ausbildungsanfängerinnen zu finden sind, die noch nicht volljährig sind.[126]

Die neuen Länder, in denen aufgrund einer eher schwierigen Arbeitsmarksituation nur relativ wenig betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, kompensieren dies vor allem durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebote, durch Plätze in vollqualifizierenden Berufsfachschulen und durch Abwanderung von Ausbildungsstellenbewerbern/Ausbildungsstellenbewerberinnen in andere Länder. Ein verstärkter Einsatz von schulischen Angeboten, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, spielt keine Rolle, auch nicht eine konzentrierte Nutzung von betrieblichen Einstiegsqualifizierungen, die über die Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Die starke Konzentration kompensatorischer Bildungsangebote auf vollqualifizierende Berufsausbildungen führt dazu, dass die Ausbildungsanfänger/Ausbildungsanfängerinnen im dualen System in den neuen Ländern durchschnittlich jünger sind als die Ausbildungsbeginner/Ausbildungsbeginnerinnen in den alten Ländern – trotz der vergleichsweise geringen Zahl an betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Allerdings fällt der Altersabstand zwischen alten und neuen Ländern inzwischen nicht mehr so groß aus wie zu Anfang der 90er-Jahre.

---

124 Dabei sei noch einmal betont, dass es sich hier um einen rein rechnerischen Vergleich handelt, der von der Ausbildungsplatzangebotsseite und nicht von der Nachfragerseite zu interpretieren ist. Zwar gibt es in Bremen in Relation zur dort wohnenden Zahl der Jugendlichen, wie Übersicht 8 zeigt, überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze. Doch sind faktisch knapp 40 Prozent der Bremer Ausbildungsstellen von Jugendlichen besetzt, die nicht in diesem Bundesland wohnen (vgl. Teil II, Kapitel 1.2.1). Im Vergleich zur Einpendlerzahl aus anderen Ländern (darunter insbesondere aus Niedersachsen) ist die Zahl der Bremer Auszubildenden, die nicht in Bremen ausgebildet werden, eher niedrig. Deshalb und aufgrund des starken Konkurrenzdrucks durch auswärtige Jugendliche fällt die Quote der Bremer Ausbildungsstellenbewerber/Ausbildungsstellenbewerberinnen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden, unterdurchschnittlich aus – trotz der relativ hohen Zahl von Ausbildungsplatzangeboten aus der Bremer Wirtschaft. In Brandenburg verhält es sich dagegen umgekehrt. Zwar ist die Zahl der Ausbildungsplatzangebote in Relation zur Zahl der Brandenburger Schulabgänger/Schulabgängerinnen unterdurchschnittlich, doch ist die Mobilität der Brandenburger Jugendlichen hoch. Ende 2006 fiel die Zahl der Brandenburger Auszubildenden (genauer: Auszubildende mit Wohnsitz – weiterhin – in Brandenburg) etwa um ein Fünftel höher aus als die Zahl der Brandenburger Ausbildungsplätze. Dauerhafte Fortzüge sind dabei nicht eingeschlossen, sodass die gesamte Mobilität der Brandenburger Jugendlichen unter Einschluss der Umzügler/Umzüglerinnen nochmals deutlich größer ausfallen dürfte.

125 In 2007 wurde das außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot auch in den alten Ländern stark ausgeweitet. Schwerpunkte der Förderung waren Regionen mit unterdurchschnittlicher Beschäftigungslage bzw. die Großstädte mit hohen Anteilen an Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. an sogenannten Altbewerbern/Altbewerberinnen (vgl. dazu Teil II, Kapitel 1.1).

126 Vgl. zum Alter der Auszubildenden auch Teil II, Kapitel 2.2.4.

2.2 BERUFSAUSBILDUNG IM DUALEN SYSTEM

2.2.1 Verbesserung der Analysemöglichkeiten der Berufsbildungsstatistik

Ein Großteil der Analysen der folgenden Abschnitte beruht auf Auswertungen der Daten der Berufsbildungsstatistik, die gemäß § 87 BBiG vom Statistischen Bundesamt durchgeführt wird (im Folgenden kurz Berufsbildungsstatistik genannt). Es handelt sich hierbei um eine Erhebung der statistischen Ämter bei den zuständigen Stellen zur dualen Berufsausbildung. Die Erhebungsmerkmale – u. a. zu Auszubildenden, Prüfungen, Ausbildungspersonal – sind im Einzelnen in § 88 BBiG gesetzlich geregelt. Mit dem Berufsbildungsreformgesetz vom 23. März 2005 wurde diese Erhebung neu geregelt. Es erfolgte eine Umstellung von einer Aggregatdaten- auf eine Individualdatenerhebung und eine Erweiterung des Merkmalkatalogs. Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes, der diese Änderungen enthält, ist zum 1. April 2007 in Kraft getreten, sodass erstmals zum 31. Dezember 2007 Daten der revidierten Statistik erhoben werden konnten. Im Folgenden werden die Kennzeichen dieser Statistik bis zum heutigen Datenstand kurz skizziert und anschließend die Veränderungen hinsichtlich der Auszubildendendaten und die Verbesserung der Analysemöglichkeiten als Ausblick auf künftige Analysen vorgestellt.

Die Berufsbildungsstatistik ist eine jährliche Totalerfassung aller Ausbildungsverträge, Prüfungen und Ausbilder- sowie Ausbildungsberater des dualen Systems mit dem jeweiligen Erfassungsstichtag 31. Dezember. Hinsichtlich der Verträge wird auch die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen, differenziert nach Ausbildungsjahr, erhoben. Mit den Ausbildungsverträgen (Neuabschlüsse und Bestände) werden auch Merkmale der Auszubildenden erfasst. Erhoben wird die schulische Vorbildung, das Alter und das Geschlecht der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sowie das Geschlecht und die Staatszugehörigkeit der Auszubildenden insgesamt (Bestandsdaten). Hinsichtlich der Prüfungen werden Abschlussprüfungen der Auszubildenden, sogenannte Externenprüfungen[127], Umschulungsprüfungen und Fortbildungsprüfungen gezählt. Neben der Prüfungsteilnahme wird auch die Wiederholung sowie das Bestehen der Prüfungen erhoben. Auf der Ebene der Bundesstatistik liegen die Daten in regionaler Gliederung der Länder sowie differenziert hinsichtlich der Auszubildenden und Prüfungen für alle einzelnen Ausbildungsberufe[128] vor. Die Daten werden vom Statistischen Bundesamt in der Fachserie 11 (Bildung und Kultur), Reihe 3 (Berufliche Bildung) veröffentlicht.[129] Außerdem verfügt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) über die Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik, in der diese Daten ergänzt um einige Berufsmerkmale enthalten sind. Das BIBB stellt Daten aus dieser Datenbank und verschiedene Berechnungen und Auswertungen in einem Online-Datensystem zur Verfügung.[130]

Die bislang vorliegende Datenbasis bot gute Möglichkeiten für deskriptive Analysen aggregierter Globalentwicklungen oder für die Analyse berufsstruktureller Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. Aufgrund der Totalerfassung gab es keine Stichprobenverzerrungen. Ein erheblicher Mangel dieser Erhebung war jedoch, dass die erfassten Merkmale nicht frei kombiniert werden konnten. Das heißt zum Beispiel, dass die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zwar sowohl differenziert nach Vorbildung als auch nach Staatszugehörigkeit der Auszubildenden ausgewertet wurden, aber keine Vorbildungsdaten getrennt für deutsche und ausländische Auszubildende vorlagen. Schon differenziertere Beschreibungen waren somit nicht möglich, erst recht keine Zusammenhangsanalysen. Weitere Nachteile der bisherigen Erfassung betrafen insbesondere die Art und Weise, wie die schulische Vorbildung erhoben wurde, dass überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge nicht gesondert erfasst wurden und dass Betriebsmerkmale fehlten.

Worin bestehen nun die wesentlichen Verbesserungen hinsichtlich der Auszubildendendaten nach der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das Berufsbildungsreformgesetz?

Sie bestehen vor allem in der Umstellung auf eine Individualdatenerfassung, die die Möglichkeiten der „freien" Kombination der erhobenen Merkmale bietet und den Mehraufwand der mehrfachen Meldung von aggregierten Ausbildungsvertragsdaten nach verschiedenen Merkmalen vermeidet.

Weitere Verbesserungen ergeben sich durch folgende im Vergleich zur bisherigen Erfassung zusätzliche bzw. differenziertere Merkmale[131]:

- der allgemeinbildende Schulabschluss, der für alle Auszubildenden erfasst wird; bislang fehlte diese Information bei den

---

127 Zu den Externenprüfungen zählen Abschlussprüfungen von Absolventen eines Bildungsgangs in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht (§ 43 [2] BBiG) sowie von Personen, die nachweisen, dass sie mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen sind, in dem die Prüfung abgelegt werden soll (§ 45 [2] BBiG).

128 Mit Ausnahme der Externenprüfungen und vor 2004 auch mit Ausnahme des Alters, wobei nicht die Daten für alle Einzelberufe erhoben wurden bzw. werden.

129 Diese steht im Publikationsservice des Statistischen Bundesamtes kostenlos zum Herunterladen unter folgender URL zur Verfügung: http://www.destatis.de/publikationen.

130 URL: http://www.bibb.de/de/781.htm.

131 Erläuterungen zu allen zu erhebenden Merkmalen der Berufsbildungsstatistik findet man in folgender Veröffentlichung: Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Unter folgender URL: http://www.statspez.de/core/downloads/Liefervereinbarungen/index.html kann man diesen Text unter der Rubrik Berufsbildungsstatistik – „Download" herunterladen.

Auszubildenden, die zuvor eine berufliche Schule besucht haben;

- die berufliche Vorbildung, die getrennt von der allgemeinbildenden und differenzierter erhoben wird; erfasst wird, ob zuvor eine Berufsausbildung im dualen System begonnen und ob sie abgeschlossen wurde sowie ob eine Berufsausbildung in vollzeitschulischer Form absolviert wurde;

- das Merkmal der überwiegend öffentlichen Finanzierung der Ausbildungsverhältnisse;

- der Ort, der Wirtschaftszweig und die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst der Ausbildungsstätten;

- Monat und Jahr verschiedener ausbildungsrelevanter Ereignisse (Ausbildungsbeginn, Prüfungstermin, Vertragslösung);

- Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit (Teilzeitberufsausbildung);

- die allgemeinbildende und berufliche Vorbildung der Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen von Externenprüfungen;

- das Geburtsjahr der Ausbilder und Ausbilderinnen.

Die Revision der Berufsbildungsstatistik ermöglicht auf Basis der Individualdaten eine Reihe von differenzierteren Analysen. So sind z. B. aufgrund der Erfassung der beruflichen Vorbildung erstmals die wirklichen Ausbildungsanfänger/Ausbildungsanfängerinnen einer dualen Berufsausbildung auszumachen. Jugendliche mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind nicht zwangsläufig Anfänger/Anfängerinnen einer Erstausbildung im dualen System; zum einen, da von den ca. 20 Prozent der Jugendlichen mit vorzeitiger Vertragslösung ca. 50 Prozent[132] erneut einen Ausbildungsvertrag abschließen, und zum anderen, da bei Fortführung einer Ausbildung im Anschluss an eine zweijährige Berufsausbildung auch ein neuer Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird (Anschlussverträge). Nur Jugendliche, die im Kalenderjahr einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und zuvor noch nie eine duale Berufsausbildung begonnen hatten, zählen zu den Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen. Mit der Erfassung des Merkmals der überwiegend öffentlichen Finanzierung von Ausbildungsverhältnissen, also solchen Ausbildungsplätzen, bei denen die Ausbildung überwiegend nicht vom Betrieb, sondern vom Staat bzw. der Arbeitsverwaltung finanziert wird[133], lässt sich erstmals auch das berufsspezifische Marktangebot an Ausbildungsplätzen ermitteln, sowohl hinsichtlich des Volumens als auch der Struktur. Somit wird auch eine gezielte, marktgerechte Steuerung von Bildungsressourcen möglich (z. B. Förderung von Ausbildungsverhältnissen in Ausbildungsberufen mit vergleichsweise hoher Marktnachfrage). Erstmals können Zusammenhänge zwischen personenbezogenen Merkmalen wie der allgemeinbildenden sowie der beruflichen Vorbildung, der Staatszugehörigkeit, dem Geschlecht und betriebs- sowie berufsbezogenen Merkmalen wie dem Wirtschaftszweig und dem Ausbildungsberuf bzw. der Berufsgruppe sowie Regionalfaktoren einerseits und dem Erfolg innerhalb des dualen Systems andererseits (Vertragslösungen, Prüfungserfolg, Ausbildungsdauer) analysiert werden. Bei der Analyse der Zugangschancen verschiedener Personengruppen zu Ausbildungsberufen bzw. Berufsgruppen können Zusammenhänge mit der Vorbildung kontrolliert werden. Dies sind nur einzelne Beispiele der Verbesserung der Analysemöglichkeiten, weitere Verbesserungen hinsichtlich der Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik werden in einer Veröffentlichung des BIBB im Detail dargestellt und diskutiert.[134]

Erste Daten der Individualstatistik (Erfassungsjahr 2007) werden in 2008 vorliegen. Da der entsprechende Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes zum 1. April 2007 in Kraft trat, wird hinsichtlich der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag erst für das Kalenderjahr 2008 ein vollständiger Individualdatensatz erhoben. Bei einer solchen Statistikumstellung können auch Umstellungsschwierigkeiten auftreten, sodass belastbare Daten vermutlich erst 2009 vorliegen werden. Für die Gesamtzahl aller Auszubildenden werden vollständige Individualdaten erst ab dem Erfassungsjahr 2011 verfügbar sein, da keine Daten für Jugendliche, die vor dem 1. April 2007 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, nacherhoben werden.

Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das Berufsbildungsreformgesetz wurden die Voraussetzungen für deutliche Verbesserungen der Analysemöglichkeiten und damit auch eine bessere Datengrundlage für politische Entscheidungen geschaffen. Zugleich wird der Erfassungs- und Meldeaufwand für die Betriebe und zuständigen Stellen

132 Vgl. BIBB-Erhebung 2002 über Vertragslösung und Abbruch der Ausbildung (schriftliche Befragung von Jugendlichen, die im Ausbildungsjahr 2001/2002 einen Ausbildungsvertrag gelöst hatten), Schöngen, Klaus: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 5/2003, Seite 35 ff.

133 Dieses Merkmal betrifft vor allem außer-/überbetriebliche Bildungsträger/-einrichtungen. Bei den öffentlichen Förderungen von Berufsausbildungsverhältnissen handelt es sich zum einen um Sonderprogramme/Maßnahmen für Jugendliche mit besonderem individuellen Förderbedarf, z. B. aufgrund von sozialen Benachteiligungen, Lernbeeinträchtigungen sowie Behinderungen, und zum anderen um Sonderprogramme/Maßnahmen für marktbenachteiligte Jugendliche, die wegen Lehrstellenmangels keinen Ausbildungsplatz fanden.

134 Vgl. Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Bonn/BIBB (Forschung Spezial, Heft 11), Seite 39–63.

längerfristig geringer werden, da durch die Weitergabe der Individualdaten an die statistischen Ämter für die zuständigen Stellen künftig der Aufwand für die umfangreichen Aggregierungen der Daten entfällt.[135] Zusätzliche Stichprobenerhebungen zur Beantwortung spezieller Fragestellungen werden aber auch in Zukunft notwendig sein, da insbesondere im Falle des Rückgriffs auf Geschäftsstatistiken das Dilemma bleibt, dass nicht alle aus Forschungsgründen erforderlichen Daten erfasst werden können.

2.2.2 Ausbildungsbereiche und berufsstrukturelle Entwicklungen

Im Folgenden werden berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung (nach BBiG und HwO) betrachtet. Hierzu werden die Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Erhebung zum 31. Dezember) verwendet. Zur Analyse der berufsstrukturellen Entwicklungen werden die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und nicht die Bestandszahlen an Auszubildenden (Summe über alle Ausbildungsjahre) herangezogen. In den Bestandszahlen sind die Berufe je nach Ausbildungsdauer unterschiedlich stark vertreten. Zweijährige Ausbildungsberufe sind unterrepräsentiert, dreieinhalbjährige sind überrepräsentiert. Außerdem zeigen sich aktuelle Entwicklungen deutlicher in den Neuabschlüssen als in den Bestandszahlen. Um dennoch auch über das Ausmaß der Ausbildungsleistungen der Betriebe und der Berufsschulen zu informieren – schließlich bilden sie Jugendliche in allen Ausbildungsjahren und nicht nur diejenigen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aus –, werden auch für einige Eckdaten die Bestandszahlen genutzt.

Bei den Neuabschlüssen ist zu beachten, dass es sich um eine statistische Erfassung der abgeschlossenen Ausbildungsverträge handelt. Nicht hinter allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stehen auch Ausbildungsanfänger/Ausbildungsanfängerinnen in der dualen Berufsausbildung.[136]

Übersicht 22: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2006

Jahr	Auszubildende (Bestände: 1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr)		
	insgesamt	männlich	weiblich
Alte Länder ohne Berlin			
1996	409.799	251.221	158.578
1997	420.813	257.401	163.412
1998	417.316	255.255	162.061
1999	418.727	254.318	164.409
2000	404.815	245.159	159.656
2001	388.342	235.681	152.661
2002	366.807	223.696	143.111
2003	355.137	217.151	137.986
2004	350.040	214.813	135.227
2005	343.259	212.036	131.223
2006	338.447	210.288	128.159
Neue Länder und Berlin			
1996	409.799	251.221	158.578
1997	420.813	257.401	163.412
1998	417.316	255.255	162.061
1999	418.727	254.318	164.409
2000	404.815	245.159	159.656
2001	388.342	235.681	152.661
2002	366.807	223.696	143.111
2003	355.137	217.151	137.986
2004	350.040	214.813	135.227
2005	343.259	212.036	131.223
2006	338.447	210.288	128.159
Bundesgebiet			
1996	1.592.227	958.754	633.473
1997	1.622.680	974.439	648.241
1998	1.657.764	994.105	663.659
1999	1.698.329	1.011.046	687.283
2000	1.702.017	1.006.673	695.344
2001	1.684.669	993.495	691.174
2002	1.622.441	957.101	665.340
2003	1.581.629	939.111	642.518
2004	1.564.064	937.064	627.000
2005	1.553.437	936.435	617.002
2006	1.570.615	950.217	620.398

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 26, Seite 116.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Siehe auch Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung.

135 Aggregierungen werden im Rahmen der Datenanalyse erfolgen und dann von den statistischen Ämtern und dem Bundesinstitut für Berufsbildung geleistet. Je nach aktuellem Stand der Geschäftsstatistiken der zuständigen Stellen ist in der Umstellungsphase zunächst ein Mehraufwand für die zuständigen Stellen erforderlich.

136 Zum einen werden auch die Anschlussverträge als Neuabschlüsse gezählt (im Unterschied zur Erhebung zum 30. September, siehe Kapitel 1.1.1), also solche Verträge, die im Anschluss an eine zweijährige Berufsausbildung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Hierbei wird also eine Ausbildung fortgeführt, der Einstieg erfolgt dann i. d. R. im dritten Ausbildungsjahr. Zum anderen werden Ausbildungsverträge auch nach vorzeitiger Lösung einer vorausgegangenen Berufsausbildung im dualen System abgeschlossen. Einige im gleichen Beruf unter Anrechnung der vorherigen Ausbildung, einige aber auch in einem anderen Ausbildungsberuf.

Ausbildungsbereiche und geschlechtsspezifische Differenzierung

Im Jahr 2006 standen 1.570.615 Jugendliche in einer dualen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1.232.168 auf die alten Länder (ohne Berlin) und 338.447 auf die neuen Länder (mit Berlin) (vgl. **Übersicht 22**).

Erneut ist somit in den neuen Ländern die Zahl der Auszubildenden zurückgegangen (–1,4 Prozent bzw. –4.812 Auszubildende). In den alten Ländern konnte im Vergleich zum Vorjahr ein Zuwachs um 1,8 Prozent bzw. 21.990 Auszubildende verzeichnet werden. Insgesamt ergibt sich damit erstmals seit 2001 wieder ein Zuwachs, und zwar um 1,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Entwicklungen unterscheiden sich in den Ausbildungsbereichen (vgl. **Übersicht 23**).

Im Bereich der Freien Berufe setzt sich der langfristig zu beobachtende Trend des Rückgangs fort (2006: –5,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Rückgänge sind ebenso im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft (–4,2 Prozent) zu verzeichnen. In Berufen des öffentlichen Dienstes sinkt die Auszubildendenzahl in geringerem Ausmaß (0,9 Prozent), und im Handwerk ist sie im Vorjahresvergleich nahezu unverändert (–0,1 Prozent). In den anderen Bereichen steigt die Zahl der Auszubildenden, insbesondere in den Berufen von Industrie und Handel (+2,9 Prozent). Teilweise ist die Entwicklung nach Ausbildungsbereichen auch durch eine veränderte statistische Erfassung bedingt. Seit 2005 wurden beispielsweise in einigen Ländern die Zuständigkeiten für die Ausbildungsbereiche Öffentlicher Dienst sowie Hauswirtschaft auf die Industrie- und Handelskammern übertragen (mit entsprechender veränderter statistischer Zuordnung der Ausbildungsverträge); allerdings sind diese statistischen Effekte nur sehr gering.

Der Anteil weiblicher Auszubildender sinkt leicht seit 2002 und liegt in 2006 bei 39,5 Prozent. Er unterscheidet sich deutlich nach den Ausbildungsbereichen (vgl. **Übersicht 24**).

Im Bereich der Hauswirtschaft und der Freien Berufe liegt er über 90 Prozent. In den Berufen des öffentlichen Dienstes liegt der Frauenanteil seit mehreren Jahren bei 63 Prozent bis 65 Prozent an allen Auszubildenden. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel entspricht er ungefähr dem Gesamtdurchschnitt von 39,5 Prozent. Im Handwerk liegt der Frauenanteil dagegen unverändert deutlich unterdurchschnittlich bei 23,1 Prozent, jedoch etwas höher als in früheren Jahren (im Jahre 1996: 19,3 Prozent) bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau- und Ausbaugewerbe. Auch in der Landwirtschaft ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden vergleichsweise niedrig und beträgt im Jahr 2006 ca. 22,4 Prozent; er ist dort seit 1990 kontinuierlich zurückgegangen.

Die in 2006 am stärksten besetzten Berufe waren – wie in den Vorjahren – der Kraftfahrzeugmechatroniker/die Kraftfahrzeugmechatronikerin sowie der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 25**) mit jeweils fast 5 Prozent aller Auszubildenden. Es folgen mit 3,8 Prozent die Bürokaufleute, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden.

Insgesamt umfassen im Jahr 2006 die zehn am stärksten besetzten Berufe 32,8 Prozent aller Auszubildenden. Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergeben sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen besetzt sind, stärker in den Vordergrund rücken. Bei den Männern bleibt der Kraftfahrzeugmechatroniker der am stärksten besetzte Beruf (7,7 Prozent aller männlichen Auszubildenden, vgl. **Übersicht 25**). Danach folgen Industriemechaniker (5,2 Prozent), Elektroniker sowie Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (jeweils 3,5 Prozent). Auch zwei kaufmännische Berufe sind bei den Männern unter den zehn am stärksten besetzten Berufen vertreten, der Kaufmann im Einzelhandel (3,6 Prozent) und der Kaufmann im Groß- und Außenhandel (2,4 Prozent). Der neue Beruf Fachinformatiker liegt in 2006 bei den männlichen Auszubildenden auf dem dreizehnten Rangplatz (2,0 Prozent). Insgesamt umfassen bei den Männern die zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 36,9 Prozent aller Auszubildenden. Bei den Frauen gehören die kaufmännischen Berufe Bürokauffrau und Kauffrau im Einzelhandel zu den am stärksten besetzten Berufen (jeweils 6 bis 7 Prozent aller weiblichen Auszubildenden, vgl. **Übersicht 25**). Eine große Rolle spielen auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich: medizinische Fachangestellte und zahnmedizinische Fachangestellte (dritter und fünfter Platz bzw. 6,6 Prozent und 5,3 Prozent). Das Handwerk ist außer mit der Friseurin (5,7 Prozent) auch mit der Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (4,8 Prozent) vertreten. Insgesamt umfassen die zehn mit jungen Frauen am stärksten besetzten Berufe bereits 53,3 Prozent aller weiblichen Auszubildenden.

Insgesamt zeigt sich eine langfristig stabile geschlechtsspezifische berufliche Segregation in der Berufsausbildung. Die Anteile junger Frauen an allen Auszubildenden in männlich dominierten Berufen betragen in Deutschland im Jahr 2006 insgesamt 9,8 Prozent und sind damit gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Von allen Frauen werden 12 Prozent in diesen Berufen ausgebildet; dieser Anteil hat in den alten Ländern bis 1990 zugenommen (1977: 2,7 Prozent) und schwankt seither zwischen rund 9 Prozent und 10 Prozent; 49.150 junge Frauen erhalten in den alten Ländern jetzt eine solche Ausbildung (1991: 56.194, vgl. **Übersicht 26**).

Hinsichtlich der Frauenanteile in den männlich oder weiblich dominierten Berufen haben sich zwischen den alten und neuen Ländern (inklusive Berlin) weiterhin Annäherungen ergeben. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen ist in den neuen Ländern mit

Übersicht 23: Anzahl der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1996 bis 2006

Jahr	Auszu-bildende Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel[1]	Handwerk	Öffentlicher Dienst[2]	Landwirt-schaft	Freie Berufe	Hauswirt-schaft[3]	Seeschiff-fahrt
Alte Länder ohne Berlin								
1996	1.182.428	528.514	449.945	34.884	23.695	136.597	8.476	317
1997	1.201.867	548.637	451.680	33.901	25.483	132.650	9.185	331
1998	1.240.448	584.680	454.772	35.319	27.000	128.474	9.843	360
1999	1.279.602	627.160	455.142	35.000	27.176	125.408	9.392	324
2000	1.297.202	653.000	448.560	34.482	26.025	125.802	8.989	344
2001	1.296.327	669.347	430.892	34.136	25.006	127.888	8.718	340
2002	1.255.634	651.727	407.028	34.156	24.337	129.515	8.523	348
2003	1.226.492	639.925	392.392	32.686	25.195	127.449	8.485	360
2004	1.214.024	639.214	384.258	33.213	26.628	121.582	8.685	444
2005[4]	1.210.178	649.818	377.125	32.964	27.455	114.484	7.733	599
2006	1.232.168	674.168	380.215	32.652	28.132	108.766	7.513	722
Neue Länder und Berlin								
1996	409.799	178.808	177.868	14.491	10.198	23.996	4.427	11
1997	420.813	187.647	179.224	13.711	11.931	23.938	4.352	10
1998	417.316	194.204	170.209	12.864	13.090	22.664	4.254	31
1999	418.727	205.856	161.730	12.456	13.209	21.191	4.246	39
2000	404.815	207.812	147.602	11.838	12.896	20.445	4.180	42
2001	388.342	206.794	133.589	11.316	12.524	19.698	4.389	32
2002	366.807	198.431	120.824	11.080	12.717	19.296	4.421	38
2003	355.137	198.444	109.973	10.653	13.096	18.282	4.652	37
2004	350.040	198.700	104.913	10.807	13.770	17.129	4.678	43
2005[4]	343.259	198.399	100.058	10.402	13.857	15.936	4.566	41
2006	338.447	198.636	96.400	10.320	13.893	14.876	4.265	57
Bundesgebiet								
1996	1.592.227	707.322	627.813	49.375	33.893	160.593	12.903	328
1997	1.622.680	736.284	630.904	47.612	37.414	156.588	13.537	341
1998	1.657.764	778.884	624.981	48.183	40.090	151.138	14.097	391
1999	1.698.329	833.016	616.872	47.456	40.385	146.599	13.638	363
2000	1.702.017	860.812	596.162	46.320	38.921	146.247	13.169	386
2001	1.684.669	876.141	564.481	45.452	37.530	147.586	13.107	372
2002	1.622.441	850.158	527.852	45.236	37.054	148.811	12.944	386
2003	1.581.629	838.369	502.365	43.339	38.291	145.731	13.137	397
2004	1.564.064	837.914	489.171	44.020	40.398	138.711	13.363	487
2005[4]	1.553.437	848.217	477.183	43.366	41.312	130.420	12.299	640
2006	1.570.615	872.804	476.615	42.972	42.025	123.642	11.778	779

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 27, Seite 117.

[1] Einschl. Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

[2] Seit 1994 wurden die Auszubildenden bei Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen ist zum Teil dadurch zu erklären.

[3] Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

[4] Im Jahr 2005 wurde in Berufen der Hauswirtschaft und des öffentlichen Dienstes in einzelnen Ländern eine neue Zuordnung der zuständigen Stellen vorgenommen (zum Teil bei der IHK erfasst), d. h., einige zuvor unter „Hauswirtschaft" oder „Öffentlicher Dienst" erfasste Ausbildungsverträge sind in 2005 dem Bereich „Industrie und Handel" zugerechnet; damit ist nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren gegeben.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Siehe auch Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung.

Übersicht 24: Anteil der weiblichen Auszubildenden insgesamt an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen, 1996 bis 2006 (Angaben in Prozent)

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft[1]	Seeschifffahrt
1996	39,8	43,5	19,3	59,2	31,7	95,0	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	62,3	30,7	95,3	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	62,9	29,7	95,3	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	63,0	28,5	95,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	64,4	28,5	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	64,6	27,2	95,6	94,1	6,2
2002	41,0	41,4	22,6	65,3	26,4	95,6	93,8	5,6
2003	40,6	40,5	22,7	64,9	25,2	95,5	93,0	4,3
2004	40,1	39,8	22,7	64,2	24,1	95,3	92,8	4,3
2005	39,7	39,5	22,9	63,4	23,2	95,1	92,5	4,1
2006	39,5	39,5	23,1	63,5	22,4	95,2	92,5	3,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 30, Seite 120.
[1] Hauswirtschaft im städtischen Bereich.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Siehe auch Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung.

19,5 Prozent im Jahr 2006 noch vergleichsweise hoch, allerdings gegenüber dem Jahr 1991 (27,5 Prozent) deutlich zurückgegangen. Trotz vielfältiger Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen geht der Anteil der weiblichen Auszubildenden in einigen dieser Berufe sogar zurück, z. B. in dem IT-Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin von 12,1 Prozent (1997) auf 6,5 Prozent (2006). War noch bis Ende der 80er-Jahre ein Anstieg des Frauenanteils in männlich dominierten Berufen zu beobachten, so zeigt sich insgesamt die geschlechtsspezifische berufliche Segregation in der dualen Berufsausbildung seit den 90er-Jahren nahezu unverändert.[137]

Berufsstrukturelle Entwicklungen

Die Differenzierung nach Ausbildungsbereichen ist eine relativ grobe Differenzierung nach Berufen bzw. der Zuständigkeit für Ausbildungsberufe. Die Berufsstruktur der dualen Berufsausbildung unterliegt verschiedenen Veränderungsprozessen. Zum einen, da neue Ausbildungsberufe entstehen, und zum anderen, indem bestehende Berufe in unterschiedlichem Maße besetzt werden. Diese Entwicklungen werden im Folgenden betrachtet. Da die Berufsbildungsstatistik alle Ausbildungsberufe einzeln erfasst, lassen sich hierbei verschiedene Berufsdifferenzierungen vornehmen, die über die Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen hinausgehen.

Zunächst zu den Entwicklungen hinsichtlich der neu geschaffenen dualen Ausbildungsberufe: Die Modernisierung der dualen Berufsausbildung durch die Neuordnung von Ausbildungsberufen wurde seit 1996 stark intensiviert. Hintergrund war die „... Diskussion um die qualifikatorischen Konsequenzen aus den Entwicklungen in strategisch bedeutsamen Technologien, den Sprung von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft, der Globalisierung des Wirtschaftens und der damit verbundenen Umgestaltung der Arbeitsorganisation“[138]. Im Jahr 1999 haben sich die Sozialpartner auf eine Fortführung dieser Modernisierungsoffensive geeinigt.[139] Von 1996 bis 2006 wurden 68 Ausbildungsberufe

137 Zur geschlechtsspezifischen Segregation in der dualen Berufsausbildung insgesamt wie auch zu den Frauenanteilen in den technischen Ausbildungsberufen siehe: Uhly, Alexandra: Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 2-2007. Bonn 2007 (http://technologische-leistungsfaehigkeit.de/pub/sdi-02-07.pdf).

138 Vgl. BIBB: Referenz-Betriebs-System Information Nr. 11: Modernisierung der Ausbildung. Jg. 4/Mai 1998.

139 Vgl. Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Strukturelle Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. Gemeinsame Grundlagen und Orientierungen, Beschluss vom 22.10.1999. Siehe hierzu auch BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2002, Seite 26 ff.

Übersicht 25: Die zehn in 2006 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Auszubildende insgesamt[3]	Anteil an allen Auszubildenden	Neuabschlüsse insgesamt[4]	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker/ Kraftfahrzeugmechatronikerin[1]	Handwerk/Industrie und Handel	75.248	4,8	21.732	3,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	74.960	4,8	32.964	5,7
Bürokaufmann/Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	59.493	3,8	22.894	3,9
Industriekaufmann/ Industriekauffrau	Industrie und Handel	51.649	3,3	18.918	3,3
Industriemechaniker/ Industriemechanikerin	Industrie und Handel	51.331	3,3	14.104	2,4
Koch/Köchin	Industrie und Handel	42.874	2,7	17.980	3,1
Medizinischer Fachangestellter/ Medizinische Fachangestellte[1]	Freie Berufe	41.086	2,6	13.558	2,3
Friseur/Friseurin	Handwerk	39.752	2,5	15.927	2,7
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	39.191	2,5	15.086	2,6
Verkäufer/Verkäuferin	Industrie und Handel	38.750	2,5	21.335	3,7
Zusammen		**514.334**	**32,8**	**194.498**	**33,4**

Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Auszubildende Männer	Anteil an allen männlichen Auszubildenden	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker[1]	Handwerk/Industrie und Handel	73.613	7,7	21.172	6,2
Industriemechaniker	Industrie und Handel	49.397	5,2	13.489	3,9
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	34.027	3,6	14.820	4,3
Elektroniker[1]	Handwerk	33.730	3,5	10.225	3,0
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik[1]	Industrie und Handel/Handwerk	33.694	3,5	10.396	3,0
Koch	Industrie und Handel	33.096	3,5	13.913	4,1
Metallbauer	Handwerk	26.108	2,7	8.561	2,5
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	22.834	2,4	8.737	2,6
Maler und Lackierer[2]	Handwerk	22.450	2,4	9.037	2,6
Mechatroniker	Industrie und Handel/Handwerk	22.366	2,4	6.480	1,9
Zusammen		**351.315**	**36,9**	**116.830**	**34,1**

Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungs-bereich	Auszubildende Frauen	Anteil an allen weiblichen Auszubildenden	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/Handwerk	42.570	6,9	16.280	6,8
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	40.933	6,6	18.144	7,6
Medizinische Fachangestellte[1]	Freie Berufe	40.742	6,6	13.439	5,6
Friseurin	Handwerk	35.642	5,7	14.109	5,9
Zahnmedizin. Fachangestellte[1]	Freie Berufe	32.972	5,3	10.941	4,6
Industriekauffrau	Industrie und Handel	31.548	5,1	11.617	4,9
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk[1]	Handwerk	30.079	4,8	11.606	4,9
Kauffrau f. Bürokommunikation	Industrie und Handel	28.214	4,5	10.469	4,4
Verkäuferin	Industrie und Handel	25.040	4,0	13.563	5,7
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	23.609	3,8	9.760	4,1
Zusammen		**331.349**	**53,3**	**129.928**	**54,5**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 32, Seite 122. [1] Inklusive Vorgängerberufe.
[2] Nicht enthalten sind Auszubildende im 2003 neu geschaffenen Beruf Bauten- und Objektbeschichter, der auf die Ausbildung zum Maler und Lackierer angerechnet werden kann.
[3] Bestand an Auszubildenden im Jahr 2006 (1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr).
[4] Zwischen dem 1. Januar und 31. Dezember 2006 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (die am 31. Dezember noch bestanden haben).
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Siehe auch Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung.

Übersicht 26: Anzahl der weiblichen Auszubildenden in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2006

Gruppe der Ausbildungsberufe[1]	Weibliche Auszubildende[2]							
	Insgesamt, Anzahl				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden in Prozent[3]			
	Alte Länder			Neue Länder	Alte Länder			Neue Länder
	1977	1991	2006	2006	1977	1991	2006	2006
Männlich dominierte Berufe (0–20 % weibliche Auszubildende)	13.531	56.194	49.150	25.039	2,7	9,6	10,0	19,5
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20–40 % weibliche Auszubildende)	26.481	40.307	39.509	6.991	5,2	6,9	8,0	5,5
Gemischt besetzte Berufe (40–60 % weibliche Auszubildende)	105.242	161.938	114.700	24.807	20,6	27,6	23,3	19,4
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60–80 % weibliche Auszubildende)	118.983	93.008	78.168	22.902	23,3	15,9	15,9	17,9
Weiblich dominierte Berufe (80–100 % weibliche Auszubildende)	246.011	235.014	210.712	48.420	48,2	40,1	42,8	37,8
Insgesamt	510.248	586.461	492.239	128.159	100,0	100,0	100,0	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 31, Seite 121.
[1] Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahre 1977 oder später (für die Berufe, die nach 1977 zum ersten Mal auftreten).
[2] 1977 alte Länder einschließlich Berlin/West; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Länder mit Berlin.
[3] Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

neu geschaffen. In diesen Berufen wurden im Jahr 2006 57.389 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen und insgesamt über alle Ausbildungsjahre 146.375 Jugendliche ausgebildet (vgl. **Übersicht 27**).

Dies entspricht einem Anteil von knapp 10 Prozent aller Neuabschlüsse und 9,3 Prozent aller Auszubildenden. Mit jeweils mehr als 20.000 Auszubildenden (Summe über alle Ausbildungsjahre) sind die Berufe Mechatroniker/Mechatronikerin und Fachinformatiker/Fachinformatikerin sowie mit jeweils knapp 10.000 Auszubildenden die Automobilkaufleute und Mediengestalter/Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien die am stärksten besetzten neuen Berufe. Sowohl bei den Mechatronikern/Mechatronikerinnen als auch bei den Automobilkaufleuten ist die Zahl der Auszubildenden seit 1998 (Jahr des Inkrafttretens der Ausbildungsordnung) stetig gestiegen. In den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin (neu seit 1997) sowie Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien (neu seit 1998) ist die Auszubildendenzahl nach einem anfänglich starken Anstieg bis auf 24.915 bzw. 12.464 Auszubildenden im Jahr 2003 wieder auf 20.508 bzw. 9.698 im Jahr 2006 zurückgegangen. Auch in den anderen IT-Berufen sind solche Rückgänge zu verzeichnen. Insgesamt bleibt ein Großteil der neuen Ausbildungsberufe auch nach dem dritten Jahr seit seiner Neuordnung vergleichsweise gering besetzt. Eine Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe trifft allerdings nicht allein bei den neuen Ausbildungsberufen zu, sondern ist für die duale Berufsausbildung insgesamt zu beobachten; in rund 60 Prozent der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe befinden sich weniger als 1.000 Jugendliche in einer dualen Berufsausbildung.

Wie auch im Beschäftigungssystem ist in der dualen Berufsausbildung ein Zuwachs des Anteils an Personen in Dienstleistungsberufen zu beobachten. Seit Mitte der 90er-Jahre steigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Dienstleistungsberufen (mit Ausnahme der Jahre 2001 und 2002); in den Produktionsberufen ist sie dagegen bis 2005 gesunken. Entsprechend ist der Anteil der Neuabschlüsse in den Dienstleistungsberufen von 50,1 Prozent im Jahr 1995 auf 56,8 Prozent in 2006 gestiegen (vgl. **Übersicht 28**).

Damit liegt der Dienstleistungsanteil in der dualen Berufsausbildung zwar immer noch deutlich unter dem in der Beschäftigung, wo er mehr als 70 Prozent beträgt. Teilweise ist die große Prozentsatzdifferenz aber auch durch Spezifika der Berufsklassifikation sowie dadurch bedingt, dass im Bereich der mittleren Qualifikationsebene die Berufsausbildung insbesondere im Bereich von Dienstleistungsberufen nicht nach BBiG/HwO erfolgt, sondern vollzeitschulisch an Berufsfach-

Übersicht 27: Auszubildende (insgesamt und Neuabschlüsse) in neuen Berufen, 2005 und 2006

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende insgesamt		Neuabschlüsse	
		2005	2006	2005	2006
1996[1]	Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin	104	94	43	31
	Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	1.598	1.655	598	659
1997	Bauwerksabdichter/Bauwerksabdichterin	85	103	35	45
	Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin	671	656	270	223
	Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	3.666	3.792	1.233	1.374
	Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin[2]	394	348	127	85
	Industrie-Isolierer/Industrie-Isoliererin	203	225	65	119
	IT-Berufe	38.666	37.954	13.876	13.476
	davon:				
	Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	4.723	4.415	1.565	1.478
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	7.526	6.924	2.535	2.257
	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	6.230	6.107	2.316	2.188
	Fachinformatiker/Fachinformatikerin	20.187	20.508	7.460	7.553
	Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	111	103	50	61
	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	1.531	1.342	438	464
	Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	387	369	124	151
	Spielzeughersteller/Spielzeugherstellerin	11	8	2	3
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie[3]	401	388	136	122
1998	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	9.803	9.913	3.739	3.805
	Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste[4]	1.663	1.815	603	642
	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	2.472	2.690	981	1.101
	Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	4.615	5.581	2.054	2.456
	Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin	362	313	120	97
	Glasbläser/Glasbläserin	1	3	1	2
	Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien	759	741	316	276
	Mechatroniker/Mechatronikerin	22.164	23.304	6.574	6.820
	Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	9.524	9.698	3.672	4.005
	Mikrotechnologe/Mikrotechnologin	529	534	165	194
	Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr	339	340	123	113
1999	Fassadenmonteur/Fassadenmonteurin	60	42	10	8
	Informationselektroniker/Informationselektronikerin	3.896	3.503	1.098	989
	Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin	46	43	23	23
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik	726	794	256	280

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 29, Seite 119 f.

[1] Der in 1996 neu geschaffene Ausbildungsberuf Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin wurde 1998 wieder aufgehoben.

[2] Seit 2003 Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme.

[3] Neue Fachrichtung hinzugekommen.

[4] Ab 2000 zusäzliche Fachrichtung.

noch Übersicht 27: Auszubildende (insgesamt und Neuabschlüsse) in neuen Berufen, 2005 und 2006

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende insgesamt		Neuabschlüsse	
		2005	2006	2005	2006
2000	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/ Bühnenmalerin und Bühnenplastikerin	139	142	39	53
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	166	175	40	46
	Fachkraft für Wasserwirtschaft	18	21	3	11
	Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin Glastechnik	300	310	100	107
2001	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	2.344	2.579	1.008	987
	Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	2.986	3.268	1.311	1.544
	Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	3.479	3.872	1.524	1.711
2002	Bodenleger/Bodenlegerin	678	711	290	279
	Fachkraft für Abwassertechnik	1.292	1.302	449	421
	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	513	558	212	219
	Fachkraft für Rohr-, Kanal-, und Industrieservice	216	233	82	92
	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.695	2.110	714	972
	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	467	461	163	142
	Fachkraft im Fahrbetrieb	86	147	45	77
	Maskenbildner/Maskenbildnerin	141	140	40	48
2003	Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	2.311	3.207	1.455	1.712
	Bestattungsfachkraft	293	354	140	161
	Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme	169	265	83	114
	Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	6.777	7.232	2.652	2.756
	Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau	135	155	58	60
	Kosmetiker/Kosmetikerin	1.139	1.114	423	491
	Systeminformatiker/Systeminformatikerin	391	557	147	194
2004	Bauwerksmechaniker/Bauwerksmechanikerin für Abbruch- und Betontrenntechnik	28	51	15	27
	Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	548	926	388	554
	Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	1.356	2.183	975	1.350
	Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- u. Anlagenführerin	2.301	4.037	1.735	2.448
	Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin	43	78	24	43
2005	Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	93	354	90	255
	Fachkraft Agrarservice	122	271	122	142
	Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	386	859	386	475
	Servicefahrer/Servicefahrerin	91	208	89	156
	Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin	26	184	26	158
2006	Fachangestellter/Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung		59	59	
	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice		464	464	
	Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing		958	958	
	Servicefachkraft für Dialogmarketing		479	479	
	Insgesamt	**135.516**	**146.375**	**51.560**	**57.389**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 29, Seite 119 f.

[1] Der in 1996 neu geschaffene Ausbildungsberuf Werbe- und Medienvorlagenhersteller/Werbe- und Medienvorlagenherstellerin wurde 1998 wieder aufgehoben.

[2] Seit 2003 Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme.

[3] Neue Fachrichtung hinzugekommen.

[4] Ab 2000 zusäzliche Fachrichtung.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Siehe auch Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung.

Übersicht 28: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1] 1995 bis 2006

Berufsgruppe	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2006
	absolut						
Produktionsberufe	288.926	290.204	295.530	270.909	251.873	241.574	251.089
Dienstleistungsberufe	289.656	307.905	340.029	338.667	316.209	317.487	330.092
davon: primäre Dienstleistungsberufe	229.253	251.415	280.038	272.754	254.803	264.830	277.425
sekundäre Dienstleistungsberufe	60.403	56.490	59.991	65.913	61.406	52.657	52.667
Insgesamt	**578.582**	**598.109**	**635.559**	**609.576**	**568.082**	**559.061**	**581.181**
	in Prozent						
Produktionsberufe	49,9	48,5	46,5	44,4	44,3	43,2	43,2
Dienstleistungsberufe	50,1	51,5	53,5	55,6	55,7	56,8	56,8
davon: primäre Dienstleistungsberufe	39,6	42,0	44,1	44,7	44,9	47,4	47,7
sekundäre Dienstleistungsberufe	10,4	9,4	9,4	10,8	10,8	9,4	9,1
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1] Berufsgruppendifferenzierung nach Tätigkeitsschwerpunkten in Anlehnung an Kupka/Biersack (IAB), siehe Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung. In: Walden, Günter [Hrsg.]: Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Bielefeld 2007, Seite 214 ff.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 29: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer der Berufe[1] (gemäß Ausbildungsordnung) 2006

	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
18–24 Monate	47.408	8,4	28.257	8,5	19.151	8,2
30–36 Monate[2]	399.631	70,5	192.327	57,8	207.304	88,7
42 Monate	119.442	21,1	112.075	33,7	7.367	3,2
Insgesamt	**566.481**	**100,0**	**332.659**	**100,0**	**233.822**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 42, Seite 134.
[1] Ohne Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG 2005 bzw. § 42m HwO 2005.
[2] Im Jahr 2006 sieht der Ausbildungsberuf „Mathematisch-technischer Assistent/Mathematisch-technische Assistentin“ eine Ausbildungsdauer von 30 Monaten vor; die Ausbildungsdauer aller anderen Ausbildungsberufe dieser Klasse beträgt 36 Monate.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

schulen und insbesondere an Schulen des Gesundheitswesens. Die berufsstrukturelle Entwicklung in der dualen Berufsausbildung zeigt deutliche Entwicklungen hin zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft.[140] Insbesondere in den sekundären Dienstleistungsberufen – also solchen Berufen mit den Tätigkeitsschwerpunkten Forschen, Entwickeln, Organisieren, Managen, Betreuen, Pflegen, Beraten, Lehren und Publizieren – ist der Anteil der Neuabschlüsse jedoch noch sehr gering. Dieser Berufsgruppe zugeordnete Ausbildungsberufe sind bislang beispielsweise Fachinformatiker/Fachinformatikerin,

140 Siehe hierzu Walden, Günter: Inwieweit ist das duale System der Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft angekommen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6.

Übersicht 30: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen an allen Neuabschlüssen, alte Länder 1980 bis 2006, neue Länder 1995 bis 2006[1]

Alte Länder[2)]	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Zweijährige Berufe	92.045	92.353	30.620	12.413	12.955	14.409	14.953	17.151	16.554	16.955	16.766	18.369	21.949	25.066	30.624
Alle Berufe	670.856	709.191	534.379	430.313	429.635	446.117	462.491	477.378	476.543	467.946	434.408	429.017	436.774	429.232	450.056
Anteil in zweijährigen Berufen, in Prozent	13,7	13,0	5,7	2,9	3,0	3,2	3,2	3,6	3,5	3,6	3,9	4,3	5,0	5,8	6,8
Neue Länder inklusive Berlin				**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Zweijährige Berufe				8.582	9.863	11.614	12.885	15.627	13.386	13.401	13.004	14.690	14.465	16.229	16.784
Alle Berufe				138.422	138.924	141.071	138.565	146.398	134.466	128.811	119.557	120.545	119.443	114.930	116.425
Anteil in zweijährigen Berufen, in Prozent				6,4	7,4	8,5	9,5	10,8	10,0	10,4	10,9	12,2	12,1	14,1	14,4
Bundesgebiet				**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Zweijährige Berufe				21.323	23.167	26.376	28.116	33.012	29.940	30.356	29.770	33.059	36.414	41.295	47.408
Alle Berufe				568.735	568.559	587.188	601.056	623.776	611.009	596.757	553.965	549.562	556.217	544.162	566.481
Anteil in zweijährigen Berufen, in Prozent				3,7	4,1	4,5	4,7	5,3	4,9	5,1	5,4	6,0	6,5	7,6	8,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 43, Seite 135.

[1] Berufe mit 24 oder mit 18 Monaten Ausbildungsdauer; inklusive der Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen mit der Möglichkeit der Fortführung der Berufsausbildung. Ohne Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG 2005 bzw. § 42m HwO 2005.

[2] Alte Länder ab 1991 ohne Berlin, neue Länder inklusive Berlin.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte, Laborantenberufe sowie Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin. Im Umfeld von hoch qualifizierten Tätigkeiten sind auch Fachkräftetätigkeiten auf dem Qualifikationsniveau dualer Ausbildungsberufe relevant. Hier mögen besondere Potenziale für neue Ausbildungsberufe oder die Stärkung der Berufsausbildung in bereits existierenden Ausbildungsberufen bestehen, da sich im Bereich sekundärer Dienstleistungsberufe sehr günstige Beschäftigungsentwicklungen zeigen. Der Frauenanteil liegt in Produktionsberufen traditionell deutlich unter dem in Dienstleistungsberufen (2006: 11,4 Prozent zu 63,6 Prozent der Neuabschlüsse). Dennoch steigt der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung trotz der Zunahme des Anteils der Auszubildenden in Dienstleistungsberufen nicht an; in den modernisierten und insbesondere in den neuen Dienstleistungsberufen fallen die Frauenanteile geringer aus als in den Dienstleistungsberufen insgesamt.

Neben den oben genannten Neuordnungsmotiven wird in jüngster Zeit auch wieder verstärkt das Ziel verfolgt, zweijährige (theoriegeminderte) Ausbildungsberufe speziell für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu schaffen. Die Ausbildungsdauer staatlich anerkannter Ausbildungsberufe soll laut Berufsbildungsgesetz „... nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen“ (§ 5 (1) 2. BBiG 2005). Rund 70 Prozent der Auszubildenden des dualen Systems[141] schließen auch einen Ausbildungsvertrag in Berufen mit dreijähriger Ausbildungsdauer ab (vgl. **Übersicht 29**).[142]

Auszubildende in Ausbildungsberufen mit maximal zweijähriger Ausbildungsdauer (kurz zweijährige Ausbildungsberufe) machen im Jahr 2006 sowohl bei Männern als auch bei Frauen rund 8 Prozent aller Neuabschlüsse aus.[143] Bei den weiblichen Jugendlichen dominiert hier der Beruf der Verkäuferin; die Neuabschlüsse in diesem Beruf machen bei weiblichen Jugendlichen bereits 5,7 Prozent aller Neuabschlüsse aus. Bei den männlichen Jugendlichen sind dies 2,3 Prozent, ansonsten verteilen sich deren Neuabschlüsse stark über die anderen zweijährigen Ausbildungsberufe. In den 80er-Jahren lag der Anteil zweijähriger Ausbildungsberufe in den alten Ländern bei ca. 14 Prozent. Mit dem Wegfall von sogenannten gestuften Ausbildungen in den Elektroberufen im Jahr 1987 ist deren Anteil bis Mitte der 90er-Jahre bis auf 2,8 Prozent im Jahr 1994 stark zurückgegangen. Angesichts der Situation am Ausbildungsstellenmarkt werden zweijährige Berufe in den letzten Jahren wieder verstärkt diskutiert. Seit 2003 sind sieben neue Ausbildungsordnungen für zweijährige Ausbildungsberufe in Kraft getreten.[144] Bereits seit 1995 steigt deren Anteil wieder, er liegt im Jahr 2006 in den alten Ländern (ohne Berlin) bei 6,8 Prozent und in den neuen Ländern bei 14,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Verträge (Deutschland insgesamt: 8,4 Prozent, vgl. **Übersicht 30**). Die überwiegende Mehrheit (93 Prozent) der Jugendlichen, die im Jahr 2006 einen zweijährigen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, befindet sich in einem Ausbildungsberuf, der die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung in einem drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf vorsieht. Von den zweijährigen Ausbildungsberufen, die keine Fortführung vorsehen, ist allein der aus dem Jahr 1940 stammende Beruf Teilezurichter/Teilezurichterin mit 2.533 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stärker besetzt.

Berufe für Menschen mit Behinderungen

In Berufen für Menschen mit Behinderungen (§ 66 BBiG und § 42m Handwerksordnung [HwO] werden 39.901 Auszubildende (14.700 Neuabschlüsse) ausgebildet; sie machen im Jahr 2006 einen Anteil von 2,5 Prozent aller Auszubildenden aus (vgl. **Übersicht 31**). Deren Anteil ist somit seit 1991 (0,7 Prozent) deutlich angestiegen. Insbesondere in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) findet man Auszubildende in diesen Berufen (2006: 5,2 Prozent; 1991: 0,7 Prozent). Nach solchen Ausbildungsregelungen wird zunehmend im Handwerk (11.995) und in Industrie und Handel (15.669) ausgebildet. Im Bereich der Hauswirtschaft haben im Jahr 2006 6.612 Jugendliche solche Verträge nach § 66 Berufsbildungsgesetz bzw. nach § 42m HwO abgeschlossen; die übrigen findet man in der Landwirtschaft (5.622).

2.2.3 Ausländische Auszubildende – Jugendliche mit Migrationshintergrund/Sonderauswertung des Mikrozensus 2006

Ausländische Auszubildende

Folgende Analysen beruhen im Wesentlichen auf der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die dort verwendete Definition ausländischer Jugendlicher liegt den dargestellten Ergebnissen zugrunde. Als ausländische Jugendliche werden diejenigen ohne deutsche Staatszugehörigkeit erfasst. Jugendliche, die sowohl über eine nicht deutsche als auch über eine deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als Ausländer gezählt. Ein Migrationshintergrund wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht ausgewiesen.[145] Die Berufsbildungsstatistik erfasst derzeit das

141 Zunächst werden die Berufe für Menschen mit Behinderungen nicht einbezogen, deren Entwicklung wird im Anschluss betrachtet.

142 Die tatsächliche Ausbildungsdauer kann aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss oder durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung die in der Ausbildungsordnung vorgesehene Ausbildungsdauer unterschreiten.

143 Einige Ausbildungsordnungen sehen auch längerfristigere Ausbildungsdauern von 42 Monaten vor; rund jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag des Jahres 2006 wurde in einem solchen Beruf abgeschlossen.

144 Siehe hierzu Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, Seite 5–8.

145 Dabei dürfte die Anzahl der deutschen Auszubildenden mit Migrationshintergrund nicht unbeachtlich hoch sein. Allein schon die Einbürgerungen umfassen eine große Anzahl von Jugendlichen. Im Jahr 2004 sind 21.919 Jugendliche im Alter zwischen 16 und unter 23

Übersicht 31: Anzahl der Auszubildenden in Berufen für Menschen mit Behinderungen[1] 1991 bis 2006

Jahr	Bundesgebiet		Alte Länder[2]		Neue Länder[3]	
	Absolut	in Prozent	Absolut	in Prozent	Absolut	in Prozent
1991	10.958	0,7	9.059	0,7	1.899	0,7
1992	13.785	0,8	9.305	0,7	4.480	1,4
1993	17.954	1,1	10.165	0,8	7.789	2,3
1994	21.136	1,3	10.862	0,9	10.274	2,9
1995	23.816	1,5	11.365	1,0	12.451	3,2
1996	26.258	1,6	12.048	1,0	14.210	3,5
1997	28.331	1,7	13.074	1,1	15.257	3,6
1998	29.066	1,8	14.177	1,1	14.889	3,6
1999	30.027	1,8	15.236	1,2	14.791	3,5
2000	30.621	1,8	16.177	1,2	14.444	3,6
2001	32.400	1,9	17.032	1,3	15.368	4,0
2002	34.810	2,1	18.173	1,4	16.637	4,5
2003	37.514	2,4	19.694	1,6	17.820	5,0
2004	40.201	2,6	21.460	1,8	18.741	5,4
2005	40.948	2,6	22.137	1,8	18.811	5,5
2006	39.901	2,5	22.188	1,8	17.713	5,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 33, Seite 123.
[1] Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG 2005 bzw. § 42m HwO 2005 (bis April 2005 § 48 BBiG a.F. bzw. § 42b HwO a.F.).
[2] Ohne Berlin.
[3] Inklusive Berlin.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Merkmal der Staatszugehörigkeit nur hinsichtlich der Auszubildendenbestände (über alle Ausbildungsjahre) und nicht hinsichtlich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Auch die sonstigen Merkmale der Berufsbildungsstatistik, wie schulische Vorbildung, Alter oder vorzeitige Vertragslösungen, werden nicht differenziert für Auszubildende mit deutscher und anderer Staatszugehörigkeit erfasst. Deshalb lassen sich keine entsprechend differenzierenden Analysen für ausländische Auszubildende auf Basis der Berufsbildungsstatistik durchführen.

Im Jahr 2006 betrug die Anzahl ausländischer Auszubildender 65.701; dies sind 4,2 Prozent aller Auszubildenden. Davon waren 64.958 in den alten Ländern (einschließlich Berlin) und 743 in den neuen Ländern (ohne Berlin) in Ausbildung (vgl. **Übersicht 32**).

Die Anzahl der Auszubildenden ausländischer Staatszugehörigkeit nahm 2006 gegenüber dem Vorjahr erneut ab, und zwar um 1.901 (–2,8 Prozent). Der Rückgang der Anzahl der ausländischen Jugendlichen ist in den alten Ländern etwas stärker ausgefallen als der der deutschen Jugendlichen, sodass der Anteil der ausländischen Auszubildenden dort gegenüber dem Vorjahr erneut geringfügig zurückging, nämlich von 5,3 Prozent auf 5,0 Prozent. In den neuen Ländern ist dieser auf 0,3 Prozent gestiegen. In den neuen Ländern leben sehr wenige ausländische Jugendliche im entsprechenden Alter, sie machen dort nur 2,3 Prozent der 18- bis unter 21-Jährigen aus. In den alten Ländern beträgt ihr Anteil 11,5 Prozent an der entsprechenden Altersgruppe. Damit sind sie sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern unter den Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert. Der längerfristige Rückgang des Ausländeranteils unter den Auszubildenden – in den alten Ländern von 9,7 Prozent im Jahr 1995 auf 5,0 Prozent in 2006 – übertraf auch deutlich den Rückgang des Ausländeranteils an der Wohnbevölkerung, der vor allem aus dem Anstieg der Einbürgerungen resultierte.[146]

eingebürgert worden (Einbürgerungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden 2005).

146 Siehe hierzu Uhly, Alexandra; Granato, Mona: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 3, Seite 51–55.

Übersicht 32: Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher sowie Ausländeranteil: Auszubildende und Bevölkerung, 2002 bis 2006

	Bevölkerung 18- bis 21-Jährige			Auszubildende			Ausbildungs-beteiligungsquote in Prozent[1]
	Ausländer	Insgesamt	Ausländer-anteil in Prozent	Ausländer	Insgesamt	Ausländer-anteil in Prozent	
2006							
alte Länder[2]	273.688	2.387.707	11,5	64.958	1.287.502	5,0	23,7
neue Länder[2]	12.521	542.269	2,3	743	283.113	0,3	5,9
Bundesgebiet	286.209	2.929.976	9,8	65.701	1.570.615	4,2	23,0
2005							
alte Länder[2]	272.349	2.316.258	11,8	66.968	1.265.636	5,3	24,6
neue Länder[2]	13.468	551.659	2,4	634	287.801	0,2	4,7
Bundesgebiet	285.817	2.867.917	10,0	67.602	1.553.437	4,4	23,7
2004							
alte Länder[2]	271.758	2.268.902	12,0	71.527	1.270.811	5,6	26,3
neue Länder[2]	14.548	553.069	2,6	524	293.253	0,2	3,6
Bundesgebiet	286.306	2.821.971	10,1	72.051	1.564.064	4,6	25,2
2003							
alte Länder[2]	277.074	2.234.289	12,4	78.742	1.284.186	6,1	28,4
neue Länder[2]	15.178	560.922	2,7	463	297.443	0,2	3,1
Bundesgebiet	292.252	2.795.211	10,5	79.205	1.581.629	5,0	27,1
2002							
alte Länder[2]	288.452	2.253.005	12,8	84.838	1.314.817	6,5	29,4
neue Länder[2]	15.517	569.287	2,7	380	307.624	0,1	2,4
Bundesgebiet	303.969	2.822.292	10,8	85.218	1.622.441	5,3	28,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 34, Seite 124.

[1] Im Berufsbildungsbericht 2004 wurde die Ausbildungs(beteiligungs)quote für 2002 mit 34 % ausgewiesen. Der große Unterschied zu dem Wert aus 2003 ist größtenteils auf eine veränderte Berechnungsweise zurückzuführen. Siehe hierzu Uhly, Alexandra: Zur Neuberechnung der Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher, Bonn 2006. Online veröffentlicht unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ ausweitstat_bwp-3-2006_informationsbeitrag-uhly.pdf; Stand 10. Oktober 2006.

[2] Alte Länder inklusive Berlin, neue Länder ohne Berlin; die Anteile ausländischer Auszubildender entspricht in Berlin eher den alten als den neuen Ländern, deshalb wird Berlin hier den alten Ländern zugerechnet.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Die Ausbildungsbeteiligungsquote – also der Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen der Wohnbevölkerung – beträgt 23,7 Prozent im Jahr 2006 und ist somit weniger als halb so groß wie die der deutschen Jugendlichen.[147] In den alten Ländern ist diese Ausbildungsbeteiligungsquote somit erneut gesunken von 24,6 Prozent im Jahr 2005 auf 23,7 Prozent in 2006; in den neuen Ländern ist ein Anstieg zu verzeichnen, allerdings auf sehr niedrigem Niveau (2005: 4,7 Prozent und 2006: 5,9 Prozent).

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (ca. 38 Prozent) (vgl. **Übersicht 33**). Nur gut jeder vierte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Mit 7.796 Auszubildenden bilden dabei die Italiener die stärkste Gruppe. Neben den türkischen Auszubil-

147 Die Berufsbildungsstatistik erfasst das Alter der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag insgesamt, nicht aber getrennt für die ausländischen und die deutschen Auszubildenden; deshalb kann die Quote nicht bezogen auf die einzelnen Altersjahrgänge berechnet werden. Berechnet man die Ausbildungsbeteiligungsquote analog für die deutschen Auszubildenden, so beträgt diese für Deutschland im Jahr 2006 56,9 Prozent.

Übersicht 33: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2006

Jahr / Ausbildungsbereich	Insgesamt			Davon nach Land der Staatsangehörigkeit							
		Anteil an allen Auszubildenden[1] in Prozent		EU-Länder[2]	Darunter				Türkei	ehemaliges Jugoslawien[4]	Sonstige Staatsangehörigkeit
	Anzahl	alte Länder	neue Länder		Griechenland	Italien	Polen[3]	Spanien			
1993	126.283	9,4	0,1	27.239	6.514	11.493	935	2.897	56.101	22.903	20.040
1994	125.887	9,8	0,1	26.017	6.258	11.288	1.126	2.594	54.828	22.778	22.264
1995	121.312	9,7	0,1	24.348	5.677	10.675	1.461	2.405	51.385	22.540	23.039
1996	116.246	9,4	0,1	23.242	5.305	10.442	1.823	2.265	47.568	22.055	23.381
1997	110.061	8,7	0,1	22.442	5.024	10.305	1.899	2.160	44.592	20.140	22.887
1998	104.250	8,0	0,1	22.263	4.850	10.495	1.886	2.053	42.764	18.086	21.137
1999	100.899	7,5	0,1	22.092	4.814	10.816	1.965	1.889	42.013	15.978	20.816
2000	96.928	7,1	0,1	21.692	4.784	10.802	2.156	1.750	39.866	14.072	21.298
2001	92.300	6,8	0,1	20.966	4.700	10.538	2.145	1.514	37.165	14.156	20.013
2002	85.218	6,5	0,1	19.436	4.343	9.851	2.083	1.257	33.171	12.722	19.889
2003	79.205	6,1	0,2	17.728	3.913	9.094	2.085	1.070	30.033	10.671	20.773
2004	72.051	5,6	0,2	19.082	3.429	8.355	1.994	927	27.042	9.768	16.392
2005	67.602	5,3	0,2	17.854	3.073	8.009	1.960	814	25.092	7.882	16.976
2006	65.701	5,0	0,3	17.242	2.837	7.796	1.836	738	24.831	7.110	16.689
Ausbildungsbereiche 2006											
Industrie und Handel	32.478	4,5	0,3	8.837	1.454	3.720	992	434	12.434	3.379	7.933
Handwerk	22.920	5,7	0,2	6.019	1.034	3.122	468	211	8.631	2.518	5.787
Öffentlicher Dienst	748	2,1	0,0	219	31	100	28	9	235	134	164
Landwirtschaft	327	1,1	0,0	144	1	38	22	7	52	35	100
Freie Berufe	8.775	7,7	0,6	1.912	307	753	317	73	3.302	1.005	2.578
Hauswirtschaft[6]	442	5,5	0,1	108	10	63	9	4	176	1	158
Seeschifffahrt	11	1,5	1,4	3	0	0	0	0	1	0	7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 35, Seite 125.
[1] Die Quote wurde für die alten und neuen Länder (hier alte Länder einschließlich Berlin) getrennt berechnet, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich auf Deutschland.
[2] Bis 2003 Gebietsstand 31. Dezember 2003, ab 2004 inklusive der Beitrittsländer 2004: Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien,Tschechische Republik, Ungarn und Zypern; ohne diese Beitrittsländer 2004: 16.096 ausländische Auszubildende.
[3] 2004 Beitritt in die EU.
[4] Ehemaliges Jugoslawien: Republik Serbien, Republik Montenegro, Bosnien-Herzegowina, Republik Kroatien, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und Republik Slowenien.
[5] Einschließlich „ohne Angabe“.
[6] Hauswirtschaft im städtischen Bereich.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

denden kamen aus Nicht-EU-Staaten Europas Auszubildende in größerer Anzahl aus Kroatien (2.620), Bosnien-Herzegowina (2.103), aus der Russischen Föderation (1.602) und der Republik Serbien (1.342).

Im Bereich der Freien Berufe fällt der Ausländeranteil unter den Auszubildenden in den alten Ländern mit 7,7 Prozent (8.775 ausländische Jugendliche) am höchsten aus (vgl. **Übersicht 33**). Es folgen Handwerk (5,7 Prozent bzw. 22.920) sowie Industrie und Handel (4,5 Prozent bzw. 32.478). In der Hauswirtschaft beträgt der Ausländeranteil auch 5,5 Prozent, jedoch bei insgesamt geringer Anzahl (442 ausländische Auszubildende). In Berufen des öffentlichen Dienstes, der Landwirtschaft sowie der Seeschifffahrt wurden auch in den alten Ländern nur sehr wenige ausländische Jugendliche ausgebildet (2,1 Prozent bzw. 1,1 Prozent bzw. 1,5 Prozent).

Der Anteil der Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug im Jahre 2006 44,7 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr (44,4 Prozent) nahezu unverändert (vgl. **Übersicht 34**).[148] Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 39,3 Prozent. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche Frauen auch häufig in Berufsausbildungen im vollzeitschulischen Bereich einmünden, insbesondere in Berufe des Gesundheitswesens (deutsche Frauen machen einen Anteil von 74 Prozent aller Schüler an Schulen des Gesundheitswesens aus). Ausländische Frauen sind dort nur zu einem Anteil von 4,2 Prozent vertreten. Ihre Chancen auf eine Berufsausbildung sind somit insgesamt deutlich geringer.

Unter den zehn Berufen, in die ausländische Jugendliche am häufigsten einmündeten, findet man überwiegend Dienstleistungsberufe. Nach dem Beruf Friseur/Friseurin folgen insbesondere kaufmännische Ausbildungsberufe und Gesundheitsdienstberufe (medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte). Von den Fertigungsberufen (gewerblich-technische Berufe) sind die beiden Berufe Kfz-Mechatroniker/

148 Ihr Anteil an den ausländischen Jugendlichen beträgt in 2006 ca. 49,6 Prozent. Bei den deutschen Jugendlichen liegt der Frauenanteil bei 48,8 Prozent.

Übersicht 34: Ausländische Auszubildende nach Geschlecht 1993 bis 2006

Jahr	Insgesamt	Davon			
		männliche Auszubildende		weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1993	126.283	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	53.523	58,0	38.777	42,0
2002	85.218	48.186	56,5	37.032	43,5
2003	79.205	43.996	55,5	35.209	44,5
2004	72.051	40.047	55,6	32.004	44,4
2005	67.602	37.565	55,6	30.037	44,4
2006	65.701	36.344	55,3	29.357	44,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 36, Seite 126.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Kfz-Mechatronikerin sowie Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik vertreten. Diese zehn Berufe umfassten bereits 44,5 Prozent aller ausländischen Auszubildenden (vgl. **Übersicht 35**).[149] Im Vergleich zum Vorjahr ist der Ausländeranteil in den meisten dieser Berufe nahezu unverändert. Rückgänge zeigen sich in den Fertigungsberufen Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin und Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie bei den medizinischen Fachangestellten.

Eine Analyse der längerfristigen Entwicklung der Ausländeranteile hat ergeben, dass der Rückgang der Zahl ausländischer Auszubildender nicht nur durch einen berufsstrukturellen Wandel zu erklären ist. Denn die sinkende Zahl ausländischer Auszubildender ist nicht allein durch einen allgemeinen Rückgang der Auszubildendenzahlen in den durch ausländische Jugendlichen stark besetzten Ausbildungsberufen bedingt; vielmehr sinken die Ausländeranteile in den meisten Berufen bzw. Berufsgruppen, und zwar stärker, als es durch den Rückgang des Ausländeranteils in der Wohnbevölkerung aufgrund von Einbürgerungen zu erklären ist.[150]

Insgesamt sind ausländische Jugendliche unter den Auszubildenden des dualen Systems deutlich unterrepräsentiert. Mit höheren Anteilen findet man sie in den beruflichen Schulen (vgl. **Übersicht 36**). Mit 9,3 Prozent liegt der Ausländeranteil an den Berufsfachschulen leicht unterhalb des entsprechenden Bevölkerungsanteils. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr waren ausländische Jugendliche mit 14,8 Prozent der Schüler/Schülerinnen deutlich überrepräsentiert. Diese Bildungsgänge werden häufig bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen als Ausweichmöglichkeit, aber auch zur Verbesserung der Vermittlungschancen für einen betrieblichen Ausbildungsplatz besucht.

Jugendliche mit Migrationshintergrund auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Auf der Grundlage der repräsentativen BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 von rund 4.600 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen um eine Ausbildungsstelle[151] ist es möglich, die Zugangsmöglichkeiten

149 Diese Angaben beziehen sich ausschließlich auf die alten Länder, da in den neuen Ländern insgesamt nur wenige ausländische Jugendliche eine Berufsausbildung aufnehmen.

150 Siehe hierzu Uhly, Alexandra; Granato, Mona: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 3, Seite 51–55.

151 Es handelt sich ausschließlich um Jugendliche, die bei der Berufsberatung als Ausbildungsstellenbewerber/Ausbildungsstellenbewerberin gemeldet waren. Diese Befragung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit vom November 2006 bis Februar 2007 bundesweit schriftlich-postalisch bei Ausbildungsstellenbewerbern durchgeführt.

Übersicht 35: Die zehn am stärksten von ausländischen Auszubildenden besetzten Ausbildungsberufe, alte Länder 2006 im Vergleich mit 2005[1]

Ausbildungsbereich	Ausländische Auszubildende		
		Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[1]	
	2006	2006	2005
	Anzahl	in Prozent	in Prozent
Friseur/Friseurin	4.805	14,3	14,3
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	4.546	7,4	7,5
Medizinischer Fachangestellter/ Medizinische Fachangestellte[2]	3.475	9,0	9,4
Verkäufer/Verkäuferin	3.105	10,6	10,6
Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Zahnmedizinische Fachangestellte	2.985	9,8	9,9
Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechatronikerin[2]	2.795	4,5	5,1
Bürokaufleute (IH, Hw)	2.374	4,9	5,0
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	1.793	6,0	6,1
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik[2]	1.699	5,6	6,1
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk[2]	1.664	6,0	6,2

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 37, Seite 127.

[1] Die Daten werden für die alten Länder (inkl. Berlin-Ost) dargestellt, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Deshalb erscheint eine Quotenberechnung bezogen auf alle Auszubildende in Einzelberufen nicht sinnvoll.
[2] Einschließlich Vorgängerberufe.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

junger Menschen mit Migrationshintergrund[152] zu dualer Ausbildung und nicht nur von denjenigen ausländischer Nationalität zu analysieren.[153] Von allen Befragten haben 24 Prozent einen Migrationshintergrund: 9 Prozent haben eine ausländische Staatsbürgerschaft, 13 Prozent sind Aussiedler/Aussiedlerinnen, 2 Prozent haben einen anderen Migrationshintergrund.

Die schwierige Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt trifft insbesondere Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund: Von den 182.000 Ausbildungsstellensuchenden mit Migrationshintergrund beginnen nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 nur 52.500 eine betriebliche duale Ausbildung. Von den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund finden 40 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplatz, von denjenigen mit Migrationshintergrund nur 29 Prozent. Das bedeutet: Weniger als ein Drittel der Bewerber/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund mündet in eine betriebliche duale Berufsausbildung ein – deutlich seltener als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Die schwierige Situation an der Statuspassage Schule – Ausbildung zeigt sich auch darin, dass 22 Prozent der Ausbildungsstellensuchenden mit Migrationshintergrund noch nicht einmal in eine Grundbildung einmünden, sondern arbeitslos sind oder jobben – deutlich häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. **Übersicht 37**).

152 Im folgenden Abschnitt werden unter Ausbildungsstellenbewerbern/Ausbildungsstellenbewerberinnen mit Migrationshintergrund Ausländer/Ausländerinnen sowie Aussiedler/Aussiedlerinnen (d. h. auch Jugendliche mit deutscher Staatsbürgerschaft, die in der ehemaligen Sowjetunion bzw. in Polen aufgewachsen sind) sowie andere Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen mit Migrationshintergrund (wie eingebürgerte Ausbildungsstellenbewerber) zusammengefasst. Unter Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen ohne Migrationshintergrund sind diejenigen zu verstehen, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, in Deutschland geboren sind und Deutsch als Muttersprache haben.

153 Vgl. hierzu auch die Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragung 2006. In: Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 1.3.1; Seite 59 ff.

Übersicht 36: Ausländische Schüler/Schülerinnen an beruflichen Schulen 2006/2007

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen									
	Insgesamt	Davon								
		Berufsschulen im dualen System	Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbauschulen	Berufsfachschulen	Berufsoberschulen/Technische Oberschulen	Fachoberschulen	Fachgymnasien	Fachschulen	Fachakademien/Berufsakademien
	Anzahl									
EU-Staaten[1]	43.658	24.668	2.914	23	11.005	223	1.475	1.469	1.703	178
Darunter:										
Griechenland	7.128	4.064	472	1	1.850	36	210	255	229	11
Italien	18.858	11.333	1.353	15	4.600	62	452	490	516	37
Niederlande	825	397	41	0	224	1	45	54	62	1
Österreich	1.638	942	47	1	297	32	115	60	106	38
Polen	5.000	2.514	388	1	1.344	38	281	167	248	19
Portugal	3.254	1.681	241	2	986	11	85	137	109	2
Spanien	2.041	1.156	111	1	513	3	65	60	108	24
Sonstige europäische Staaten	115.756	58.945	11.165	65	33.239	460	5.053	3.890	2.684	255
Darunter:										
Bosnien-Herzegowina	5.613	3.205	403	3	1.294	47	286	185	181	9
Kroatien	6.633	3.718	274	4	1.528	75	338	402	276	18
Russische Föderation	4.600	2.306	432	0	1.157	19	265	193	170	58
Montenegro	296	120	73	0	68	2	21	8	4	0
Serbien	7.730	4.120	943	7	2.003	37	264	213	126	17
Türkei	78.911	39.442	7.865	46	23.998	240	3.333	2.459	1.501	27
Sonstige Staaten	27.413	11.504	3.658	5	8.373	100	1.475	1.165	1.006	127
Alle Staaten[2]										
Anzahl	**186.827**	**95.117**	**17.737**	**93**	**52.617**	**783**	**8.003**	**6.524**	**5.393**	**560**
Prozent[3]	**6,7**	**5,7**	**14,8**	**14,8**	**9,3**	**4,0**	**6,1**	**5,3**	**3,7**	**7,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 38, Seite 128.
[1] Gebietsstand 31. Dezember 2004.
[2] Einschließlich „ohne Angabe" und „Staatenlose".
[3] In Prozent aller (einschl. deutscher) Schüler/Schülerinnen der jeweiligen Schulart.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Häufiger als Ausbildungsstellensuchende ohne Migrationshintergrund (23 Prozent) finden sich Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund (rund 28 Prozent) in Bildungsgängen der beruflichen Grundbildung bzw. des Übergangssystems wie Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) o. Ä. wieder, die nicht zu einem Berufsabschluss führen. Zum Teil sind darunter auch solche Bildungsgänge, die es ihnen ermöglichen, ihre schulischen Voraussetzungen zu verbessern. Die BIBB-Übergangsstudie 2006 belegt zudem, dass sich die Prozesse am Übergang Schule – Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich länger gestalten als für die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.[154]

Aufgrund der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren ist auch die Anzahl und der Anteil der Schulabgänger/Schulabgängerinnen, die sich wiederholt auf eine Ausbildungsstelle bewerben, erheblich angestiegen. Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund waren bei den sogenannten „Altbewerbern/Altbewerberinnen" deutlich überrepräsentiert: 55 Prozent hatten sich bereits im Jahr oder in den Jahren zuvor auf eine Ausbildungsstelle beworben, 45 Prozent sind es bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. Bezugsbasis sind hierbei diejenigen Bewerber und Bewerberinnen, die auch tatsächlich einen Ausbildungsplatz gesucht hatten.

Das Interesse derjenigen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, an einer Ausbildungsstelle ist weiterhin groß: 85 Prozent der erfolglosen Bewerber und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund sind weiterhin an einer Ausbildungsstelle für das laufende, das nächste oder künftige Ausbildungsjahr interessiert, d. h., die große Mehrheit der

154 Siehe hierzu Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. In: BIBB Report, Heft 2, Jahrgang 1, Seite 8, Bonn 2007. (Download unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf)

Übersicht 37: Einmündung von Bewerbern/Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund

	Mit Migrationshintergrund in Prozent	Ohne Migrationshintergrund in Prozent
Betriebliche Ausbildung	29	40
Außerbetriebliche Ausbildung	6	7
Berufliche Grundbildung[1]	28	23
Vollqualifizierende Berufsfachschule/Studium	7	8
Arbeitslos, Jobben	22	15

[1] Hierzu gehören: schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), berufsvorbereitende Arbeitsagentur-Lehrgänge, Einstiegsqualifizierung (EQJ), sonstige berufsbildende Schulen, allgemeinbildende Schulen Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.

Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 38: Einmündung von Bewerbern/Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung nach Schulabschluss

	Mit Migrationshintergrund in Prozent	Ohne Migrationshintergrund in Prozent
Maximal Hauptschule	23	24
Mittlerer Abschluss	32	43
Studienberechtigung	44	53

Quelle: Bewerberbefragung 2006 der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

nicht in Ausbildung eingemündeten Bewerber und Bewerberinnen strebt weiterhin eine duale Ausbildung an.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 wirken sich gute schulische Voraussetzungen – d. h. ein weiterführender Schulabschluss bzw. gute Noten im Abschlusszeugnis – bei einheimischen wie zugewanderten Bewerbern/Bewerberinnen als förderlich aus, jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. So finden Bewerber und Bewerberinnen aus Migrantenfamilien mit Hauptschulabschluss mit 23 Prozent kaum seltener als einheimische Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss mit 24 Prozent einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Mit zunehmendem Bildungsabschluss steigen jedoch die Unterschiede. Während von den Realschulabsolventen und Realschulabsolventinnen aus Migrantenfamilien nur 32 Prozent in einen betrieblichen Ausbildungsplatz einmünden, sind es bei der einheimischen Vergleichsgruppe 43 Prozent (vgl. **Übersicht 38**). Auch Bewerber und Bewerberinnen mit Abitur und Migrationshintergrund haben mit 44 Prozent erheblich geringere Erfolgsaussichten als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

Vergleichbares gilt auch für die schulischen Voraussetzungen, gemessen beispielsweise an der Mathematiknote: 35 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund mit einer (sehr) guten Mathematiknote finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz, hingegen 47 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund mit einer (sehr) guten Mathematiknote.

Diese Ergebnisse belegen, dass die Chancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund, die vergleichbare Schulabschlüsse bzw. Leistungen in Mathematik aufweisen, sehr unterschiedlich sind. Dies bedeutet: Der Migrationshintergrund korreliert auch unabhängig von diesen Faktoren negativ mit der Einmündungsquote in eine betriebliche Ausbildungsstelle. Die Resultate der BIBB-Übergangsstudie 2006 weisen zudem darauf hin, dass sich die geringeren

Übersicht 39: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2005 und 2006 (Angaben in Prozent)

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[1]															
	ohne allgemeinbildenden Abschluss		mit Hauptschulabschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/Fachhochschulreife		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr		Sonstige	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
Industrie und Handel[2]	0,6	1,0	25,3	20,0	41,6	35,4	23,0	20,8	0,9	1,6	6,3	14,6	0,8	2,4	1,5	4,2
Handwerk	4,5	4,5	47,3	47,0	31,1	30,5	5,0	4,9	5,0	4,9	4,3	5,0	2,5	2,5	0,4	0,6
Öffentlicher Dienst	0,1	0,1	4,7	5,3	58,5	56,9	31,8	33,4	0,1	0,2	4,2	3,6	0,1	0,1	0,5	0,5
Landwirtschaft	9,2	8,4	34,2	34,1	32,6	33,4	9,2	9,0	7,3	8,2	0,9	0,8	4,0	4,1	2,6	2,1
Freie Berufe	0,5	0,4	16,3	15,1	57,1	57,4	20,7	21,6	0,4	0,3	3,4	3,4	0,2	0,2	1,3	1,5
Hauswirtschaft[3]	25,2	24,1	32,2	33,9	8,1	9,6	0,8	0,7	4,9	3,9	5,7	5,5	16,5	15,0	6,6	7,3
Seeschifffahrt	3,0	1,6	13,5	9,9	49,3	48,6	31,9	37,1	2,3	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Bereiche	–	2,3	–	27,6	–	35,8	–	16,1	–	2,6	–	10,4	–	2,4	–	2,8
Alle Bereiche ohne Industrie und Handel	4,2	4,2	38,1	38,2	37,0	36,4	9,6	9,5	4,1	4,1	4,0	4,4	2,3	2,3	0,8	0,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 14, Seite 104.
[1] Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe".
[2] Für 2005 ist laut Auskunft des Statistischen Bundesamtes für große Teile des Ausbildungsbereiches IH die schulische Vorbildung nicht in der üblichen Weise erhoben worden; sonst den beruflichen Schulen zugeordnete Auszubildende wurden allgemeinbildenden Abschlüssen zugeordnet. Deshalb ist für den Bereich IH und die Gesamtzahlen kein Vorjahresvergleich möglich.
[3] Hauswirtschaft im städtischen Bereich.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht vollständig „mit der Wohnregion, dem familiären Hintergrund und einem insgesamt unterdurchschnittlichen Bildungsniveau" erklären lassen.[155]

Im Nationalen Integrationsplan stellt die Bundesregierung daher zusammenfassend fest, dass die Ausgangsposition von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für einen Übergang in Ausbildung deutlich schlechter ist als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Gerade der seit Jahren anhaltende Angebotsmangel am Ausbildungsmarkt verschärft den Wettbewerb unter den Bewerbern und Bewerberinnen. Dabei „wirken aber auch mögliche Vorbehalte bei der Einstellungsentscheidung stärker als in einer ausgeglichenen Marktsituation"[156].

2.2.4 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wird als schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag die zuletzt besuchte Schule erfasst. Sofern vor Antritt der Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben, in allen anderen Fällen wird der zuletzt erreichte allgemeinbildende Schulabschluss erhoben. Für die Auszubildenden, die vor Aufnahme des Ausbildungsvertrages eine berufliche Vollzeitschule besuchten, ist der allgemeinbildende Schulabschluss somit nicht erfasst. Dies ist vor allem beim Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss zu beachten, da viele von ihnen ein Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) oder ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) absolvieren. Im Jahr 2005 wurde für große Teile des Ausbildungsbereichs Industrie und Handel laut Auskunft des Statistischen Bundesamtes die schulische Vorbildung abweichend von der üblichen Erhebungsweise gemeldet; berufliche Schulen wurden nicht erfasst, sodass die sonst dieser Vorbildungsart zugeordneten Neuabschlüsse allgemeinbildenden Abschlüssen zugewiesen sind. Für den Ausbildungsbereich Industrie und Handel sowie die Gesamtzahlen ist in 2005 deshalb kein Vergleich mit den anderen Jahren möglich. Insgesamt sind im Vergleich zum Vorjahr (für alle Ausbildungsberufe ohne Industrie und Handel) nur geringfügige Änderungen hinsichtlich der Anteile der verschiedenen Vorbildungsarten zu verzeichnen; auffällig ist lediglich ein leichter Anstieg des Anteils von Jugendlichen mit Berufsfachschulabschluss (0,4 Prozentpunkte bzw. 10,0 Prozent) und ein geringfügiger Rückgang beim Anteil der Jugendlichen mit Realschul- oder vergleichbarem allgemeinbildenden Abschluss (–0,6 Prozentpunkte bzw. –1,6 Prozent).

155 Siehe hierzu Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. In: BIBB Report, Heft 2, Jahrgang 1, Seite 8, Bonn 2007. (Download unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf).

156 Siehe hierzu Die Bundesregierung: Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Seite 70. (Hrsg.) Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Berlin 2007.

Übersicht 40: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in den Ländern 2006 (Angaben in Prozent)[1]

Land	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[2]							
	ohne allgemeinbildenden Abschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Hochschul-/ Fachhochschulreife	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule	Berufsvorbereitungsjahr	Sonstige
Baden-Württemberg	1,6	28,9	35,8	13,3	0,5	15,3	2,1	2,5
Bayern	2,8	41,2	35,9	9,9	2,7	4,8	0,8	1,8
Berlin	3,0	25,4	40,0	25,3	0,2	2,9	1,9	1,3
Brandenburg	1,4	27,2	40,2	18,4	0,1	0,5	7,6	4,6
Bremen	1,4	21,0	33,6	24,5	1,2	13,5	0,8	4,1
Hamburg	1,2	17,4	30,2	30,3	0,1	16,8	3,5	0,6
Hessen	1,6	28,1	32,3	21,1	1,8	8,9	1,8	4,4
Mecklenburg-Vorpommern	3,8	30,3	48,5	10,9	0,0	0,8	2,2	3,3
Niedersachsen	1,0	17,6	29,9	15,9	11,8	19,4	1,7	2,6
Nordrhein-Westfalen	3,4	24,0	30,3	20,5	1,8	15,2	1,2	3,5
Rheinland-Pfalz	1,3	33,9	32,7	12,3	2,3	13,0	2,7	1,8
Saarland	2,2	37,4	31,4	24,5	1,5	1,7	0,4	1,0
Sachsen	2,5	18,5	49,2	13,2	4,4	2,2	7,0	3,0
Sachsen-Anhalt	3,1	15,8	55,8	12,5	1,0	3,1	5,2	3,4
Schleswig-Holstein	1,4	30,4	34,2	12,5	2,0	10,4	4,7	4,3
Thüringen	2,6	25,2	47,0	13,5	0,2	5,3	3,6	2,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 15, Seite 105.
[1] Abweichungen zu 100 % durch Auf- und Abrunden möglich.
[2] Jeder Auszubildende ist nur einmal aufgeführt, wobei er entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden ist. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe".

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Auszubildende mit und ohne Hauptschulabschluss

2,3 Prozent der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hatten die allgemeinbildende Schule ohne einen Abschluss verlassen. 27,6 Prozent verfügten im Jahr 2006 über den Hauptschulabschluss (vgl. **Übersicht 39**). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem BVJ kommen (2,4 Prozent), häufig keinen allgemeinbildenden Schulabschluss haben[157] und die Mehrheit derjenigen, die das BGJ absolvieren (2,6 Prozent), über einen Hauptschulabschluss verfügt.[158] Man kann keine eindeutige Zuordnung der Absolventen von BGJ und BVJ zu den allgemeinbildenden Schulabschlüssen vornehmen. Die vier hier genannten Vorbildungsarten ergeben zusammengenommen einen Näherungswert (Obergrenze) der Auszubildenden, die entweder einen Hauptschulabschluss oder keinen allgemeinbildenden Schulabschluss haben.

Der Anteil derer ohne allgemeinbildenden Schulabschluss variiert deutlich zwischen den Ländern. Mit Ausnahme von Brandenburg (1,4 Prozent) fällt er in den neuen Ländern relativ hoch aus, insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern (3,8 Prozent), Sachsen-Anhalt (3,1 Prozent), Berlin (3,0 Prozent) und Thüringen (2,6 Prozent); in den alten Ländern ist er in Nordrhein-Westfalen (3,4 Prozent) und Bayern (2,8 Prozent) hoch. In den neuen Ländern besucht auch ein vergleichsweise großer Anteil von 4,8 Prozent an Jugendlichen vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages das BVJ (alte Länder: 1,7 Prozent), insbesondere in Brandenburg (7,6 Prozent), Sachsen (7,0 Prozent) und Sachsen-Anhalt (5,2 Prozent). Aber auch in Schleswig-Holstein (4,7 Prozent) und Hamburg (3,5 Prozent) fällt deren Anteil überproportional hoch aus. Der Anteil der Auszubildenden

157 Im Schuljahr 2003/04 waren dies 67,3 Prozent bzw. 50.121 der Anfänger/Anfängerinnen des Berufsvorbereitungsjahres; rund 38 Prozent der Anfänger/Anfängerinnen ohne Hauptschulabschluss erwerben diesen noch nachträglich im Rahmen des Berufsvorbereitungsjahres; Absolventen/Absolventinnen des Schuljahres mit zusätzlich erworbenem Hauptschulabschluss: 18.949, siehe Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur (Fachserie 11), Berufliche Schulen (Reihe 2). Wiesbaden 2005 und Ausgabe 2006.

158 Im Schuljahr 2003/04 waren dies 34.425 Anfänger/Anfängerinnen im Berufsgrundbildungsjahr (69,7 Prozent); auch hier erwerben viele der Anfänger/Anfängerinnen ohne Hauptschulabschluss diesen mit Abschluss des BGJ.

Übersicht 41: Die zehn von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2006[1]

Ausbildungsberuf	Auszubildende mit Hauptschul-abschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss
	Anzahl	in Prozent	in Prozent
Verkäufer/Verkäuferin	9.213	43,2	5,7
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	8.870	26,9	5,5
Friseur/Friseurin	8.288	52,0	5,2
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk[2]	8.273	65,6	5,2
Kraftfahrzeugmechatroniker/ Kraftfahrzeugmechatronikerin	7.553	34,8	4,7
Koch/Köchin	6.736	37,5	4,2
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	6.346	62,9	4,0
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.381	51,3	3,4
Metallbauer/Metallbauerin	4.495	52,1	2,8
Bäcker/Bäckerin	3.928	65,2	2,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 16, Seite 106.

[1] Erfasst wurde die schulische Vorbildung der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag; fehlende Angaben wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt in 2006 die Angabe für 1,0 % aller neu abgeschlossenen Verträge.

[2] Inklusive Vorgängerberuf.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

mit Hauptschulabschluss variiert ebenso deutlich zwischen den Ländern; er liegt in Bayern (41,2 Prozent) und im Saarland (37,4 Prozent) deutlich über dem Bundesdurchschnitt; in Sachsen-Anhalt (15,8 Prozent), Hamburg (17,4 Prozent), Niedersachsen (17,6 Prozent) und Sachsen (18,5 Prozent) liegt er deutlich darunter. Das BGJ ist ausschließlich in Niedersachsen ein häufiger besuchter Schultyp; entsprechend zeigt sich dies bei der schulischen Vorbildung der Auszubildenden. Mit 11,8 Prozent erreichen dort die Absolventen des BGJ den mit Abstand höchsten Anteil unter den Auszubildenden, gefolgt von Sachsen (4,4 Prozent) und Bayern (2,7 Prozent) sowie Rheinland-Pfalz (2,3 Prozent), Schleswig-Holstein (2,0 Prozent), Nordrhein-Westfalen und Hessen (je 1,8 Prozent) (vgl. **Übersicht 40**). In allen übrigen Ländern beträgt deren Anteil 1 Prozent und weniger.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss bilden im Handwerk die Mehrheit (47,0 Prozent, vgl. **Übersicht 39**). Rechnet man noch die Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss sowie diejenigen aus dem BGJ und dem BVJ dazu, beträgt deren Anteil im Handwerk knapp 58,9 Prozent. Auf ähnlich hohe oder höhere Anteile kommen nur noch die Haus- sowie die Landwirtschaft, allerdings mit deutlich geringeren absoluten Zahlen.

Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (Friseur/Friseurin, Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, vgl. **Übersicht 41**).

Darüber hinaus sind die Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Überdurchschnittlich hohe Anteile von mehr als 60 Prozent Auszubildenden mit Hauptschulabschluss weisen die Berufe Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Bäcker/Bäckerin sowie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin auf. Wie im Vorjahr umfassen die zehn am stärksten durch Auszubildende mit Hauptschulabschluss besetzten Berufe 43 Prozent aller Auszubildenden mit Hauptschulabschluss.

Auch die meisten Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler

und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Friseur/Friseurin oder Metallbauer/Metallbauerin (vgl. **Übersicht 42**). Zudem werden viele Jugendliche ohne allgemeinbildenden Schulabschluss auch in Berufen nach § 66 BBiG und § 42m HwO (Regelungen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen) ausgebildet. Unter den „Top Ten“-Berufen der Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss findet man folgende Berufe für Menschen mit Behinderungen: Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin, Werker/Werkerin im Gartenbau, Bau- und Metallmaler/Bau- und Metallmalerin sowie Beikoch/Beiköchin. Die zehn am stärksten besetzten Berufe umfassen 35,7 Prozent aller Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss.

Auszubildende mit Realschulabschluss

35,8 Prozent der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag hatten zuvor einen Realschulabschluss erworben, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (10,4 Prozent). Beide Gruppen zusammengenommen ergeben mit gut 46,2 Prozent den höchsten Anteil im dualen System. In den neuen Ländern (inkl. Berlin) fällt der Anteil der Auszubildenden mit Realschul- oder vergleichbarem Abschluss vergleichsweise hoch aus (ca. 47 Prozent neue Länder, 33 Prozent alte Länder), der Anteil derjenigen mit Berufsfachschule allerdings deutlich geringer (2,5 Prozent neue Länder, 12,5 Prozent alte Länder).

In den Berufen des öffentlichen Dienstes und bei den Freien Berufen verfügen mehr als 60 Prozent der Auszubildenden über einen Realschul- oder vergleichbaren Abschluss (56,9 Prozent bzw. 57,4 Prozent). Innerhalb des Bereichs Industrie und Handel stellen mit 35,4 Prozent Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe dar; zusammen mit denjenigen, die zuvor eine Berufsfachschule besucht haben, machen sie im Bereich Industrie und Handel die Hälfte aller Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aus. Im Handwerk haben weniger als ein Drittel der Auszubildenden einen Realschulabschluss (vgl. **Übersicht 39**). Das Berufswahlspektrum dieser Schulabsolventen/-absolventinnen ist vergleichsweise groß; lediglich 36,8 Prozent verteilen sich auf die zehn durch diese am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin,

Übersicht 42: Die zehn von Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Abschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2006[1]

Ausbildungsberuf	Auszubildende ohne allgemeinbildenden Schulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden ohne allgemeinbildenden Schulabschluss
	Anzahl	in Prozent	in Prozent
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	766	7,6	5,7
Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin (§ 66 BBiG)[2]	756	38,8	5,6
Friseur/Friseurin	596	3,7	4,4
Werker/Werkerin im Gartenbau (§ 66 BBiG)[2]	492	53,0	3,7
Bau- und Metallmaler/Bau- und Metallmalerin (§ 42m HwO)[2]	429	40,5	3,2
Metallbauer/Metallbauerin	378	4,4	2,8
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	356	1,6	2,6
Beikoch/Beiköchin (§ 66 BBiG)[2]	348	17,5	2,6
Verkäufer/Verkäuferin	343	1,6	2,6
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk und Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	341	2,7	2,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 17, Seite 107.
[1] Fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag“ wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt die Angabe für 1,0 % aller neu abgeschlossenen Verträge.
[2] Berufe für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG 2005 bzw. § 42m HwO 2005.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Industriemechaniker/Industriemechanikerin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 43**). Die meisten Berufe gehören aber dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel), dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation) und dem Gesundheitsbereich (medizinischer Fachangestellter/medizinische Fachangestellte sowie zahnmedizinischer Fachangestellter/zahnmedizinische Fachangestellte) an.

Auszubildende mit Studienberechtigung

93.465 Studienberechtigte (mit Fachhochschul- oder Hochschulberechtigung), das sind 16,1 Prozent aller Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, haben im Jahr 2006 einen Ausbildungsvertrag im dualen System neu abgeschlossen. Gegenüber dem Vorjahr (17,3 Prozent) ist der Wert leicht zurückgegangen. Von 1998 (16,7 Prozent) bis 2002 war der Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag mit Studienberechtigung kontinuierlich gesunken (um mehr als 23.000 Auszubildende, von 102.065 in 1998 auf 78.761 in 2002). Zuvor war er im Verlauf der 90er-Jahre kontinuierlich angestiegen. In den Berufen von Industrie und Handel haben 20,8 Prozent, den Freien Berufen 21,6 Prozent und im öffentlichen Dienst sogar 33,4 Prozent derjenigen mit neuem Ausbildungsvertrag eine Studienberechtigung (vgl. **Übersicht 39**).

Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert (vgl. **Übersicht 44**). Zehn Berufe umfassen 47,6 Prozent der Auszubildenden mit Studienberechtigung. Diese sind fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen. In den Berufen Industriekaufmann/Industriekauffrau, Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen, Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte sowie Bankkaufmann/Bankkauffrau liegt der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung mit 45 bis 60 Prozent sehr hoch. Bei einigen – meist zahlenmäßig gering besetzten – Berufen, insbesondere im Bereich der Dienstleistungskaufleute (wie z. B. Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau, Werbekaufmann/Werbekauffrau, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Servicekaufmann/Servicekauffrau im Luftverkehr, Verlagskaufmann/Verlagskauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation, Buchhändler/Buchhändlerin,

Übersicht 43: Die zehn von Auszubildenden mit Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2006[1]

Ausbildungsberuf	Auszubildende mit Realschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszubildenden mit Realschulabschluss
	Anzahl	in Prozent	in Prozent
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	12.615	38,3	6,1
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	9.712	44,7	4,7
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	9.427	41,2	4,5
Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte[2]	8.674	64,0	4,2
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	7.615	54,0	3,7
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte	6.814	62,0	3,3
Koch/Köchin	6.065	33,7	2,9
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	5.415	40,2	2,6
Verkäufer/Verkäuferin	5.356	25,1	2,6
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	4.975	39,2	2,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 18, Seite 107.

[1] Erfasst wurde die schulische Vorbildung der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag; unter Realschulabschluss sind Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss subsumiert; fehlende Angaben bei der Variablen „schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag" wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt die Angabe für 1,0 % aller neu abgeschlossenen Verträge.

[2] Inklusive Vorgängerberuf.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 44: Die zehn von Auszubildenden mit Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2006[1]

Ausbildungsberuf	Auszubildende mit Studien-berechtigung	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs	Anteil an allen Auszu-bildenden mit Studien-berechtigung
	Anzahl	in Prozent	in Prozent
Industriekaufmann/Industriekauffrau	8.647	45,7	9,3
Bankkaufmann/Bankkauffrau	7.590	61,4	8,1
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	4.927	32,7	5,3
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Industrie und Handel/Handwerk)	4.607	20,1	4,9
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	3.509	46,5	3,8
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.262	25,7	3,5
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	3.248	9,9	3,5
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	3.248	57,3	3,5
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	3.218	23,9	3,4
Kaufmann/Kauffrau für Versicherung und Finanzen und Versicherungskaufmann/ Versicherungskauffrau	2.226	56,2	2,4

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 19, Seite 108.
[1] Erfasst wurde die schulische Vorbildung der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag; Studienberechtigte sind Schulabsolventen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife; fehlende Angaben wurden hochgerechnet; insgesamt fehlt in 2006 die Angabe für 1,0 % aller neu abgeschlossenen Verträge.
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Werbekaufmann/Werbekauffrau sowie Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau) liegt die Studienberechtigtenquote sogar bei 67 Prozent bis 90 Prozent.

Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung differieren deutlich zwischen den verschiedenen Ländern, dabei sind diese Unterschiede nur teilweise durch die verschieden großen Anteile der Studienberechtigten an den Absolventen des allgemeinbildenden Schulwesens dieser Länder bedingt. Deren Anteile fallen unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag in den neuen Ländern und auch in Bayern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein sowie Baden-Württemberg vergleichsweise niedrig aus (vgl. **Übersicht 40**).

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in den neuen Berufen

In den seit 1996 neu geschaffenen Ausbildungsberufen sind Auszubildende mit Studienberechtigung (27,7 Prozent) deutlich überproportional und solche mit Hauptschulabschluss (17,8 Prozent) stark unterproportional vertreten (vgl. **Übersicht 45**).

Die informationstechnischen Berufe wurden weiterhin sehr häufig mit Studienberechtigten und Jugendlichen mit Realschulabschluss besetzt. Insbesondere bei den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau und IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau haben viele die Hoch- oder Fachhochschulreife (44 bis 47 Prozent). Unter den Auszubildenden im informationstechnischen Beruf des Handwerks Informationselektroniker/Informationselektronikerin findet man neben solchen mit Realschulabschluss (49,8 Prozent) auch einen relativ hohen Anteil von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss (19,7 Prozent). Auch die Ausbildungsberufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile an Studienberechtigten auf. So haben bei den Mediengestaltern/Mediengestalterinnen in Bild und Ton die Auszubildenden zu 69,5 Prozent, bei den Mediengestaltern/Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien 49,5 Prozent eine Studienberechtigung. Mit 67,3 Prozent und 74,1 Prozent findet man auch in den Veranstaltungskaufleuten und den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste sehr hohe Anteile von Studienberechtigten.

Hohe Anteile von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (47 Prozent bis 67 Prozent) findet man in den neuen zweijährigen Ausbildungsberufen, Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin, Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin, Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin sowie

Übersicht 45: Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag in ausgewählten neuen Berufen, 2006 (Angaben in Prozent)[1]

	Schulische Vorbildung						
	ohne allgemeinbildenden Abschluss	mit Hauptschulabschluss	Realschulabschluss o.Ä.	Hoch-/Fachhochschulreife	Berufsbildende Schule[2]	Sonstige	Neuabschlüsse absolut
Neue Berufe insgesamt[3]	**1,6**	**17,8**	**34,3**	**27,7**	**15,2**	**1,6**	**57.389**
darunter							
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	10,7	51,0	16,6	4,7	15,4	1,6	255
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (Industrie und Handel, Handwerk)	0,7	8,2	38,5	32,1	17,6	3,0	3.805
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	14,9	58,1	10,5	0,2	15,8	0,4	1.712
Fachangestellter/Fachangestellte für Markt- u. Sozialforschung	0,0	3,4	10,3	74,1	8,6	3,4	59
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (Öffentlicher Dienst, Industrie u. Handel)	0,0	3,2	51,6	42,6	1,7	0,9	642
Fachkraft Agrarservice	3,6	28,5	51,1	5,1	3,6	8,0	142
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3,5	47,3	18,2	1,1	19,1	10,8	464
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	0,8	27,1	37,2	12,5	16,6	5,8	972
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0,6	10,1	31,4	39,8	11,7	6,4	1.101
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	0,8	22,6	29,8	19,8	21,9	5,2	2.456
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin (Industrie und Handel, Handwerk)	9,7	50,2	17,8	1,1	14,5	6,8	554
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	5,1	57,9	26,0	1,1	9,3	0,6	2.756
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	0,4	34,6	49,2	2,8	10,3	2,6	1.374
IT-Berufe	**0,3**	**5,9**	**30,6**	**40,5**	**19,7**	**3,1**	**14.659**
darunter							
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	0,1	4,4	24,6	46,5	21,2	3,2	7.553
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	0,1	4,8	26,1	44,2	22,8	2,0	1.478
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	0,4	6,5	46,0	28,1	15,0	4,0	2.257
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	0,1	5,0	27,9	44,0	19,2	3,8	2.188
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	1,3	19,7	49,8	12,6	15,4	1,2	989
Systeminformatiker/Systeminformatikerin	1,5	2,6	51,0	30,9	13,4	0,5	194
Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing	0,2	7,2	40,8	25,6	22,2	4,1	958
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	0,0	4,7	36,2	47,6	8,0	3,6	475
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	0,3	6,3	32,4	37,5	19,0	4,5	987
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin (Industrie und Handel, Handwerk)	9,5	57,1	17,9	1,2	12,2	2,1	1.350
Maschinen- u. Anlagenführer/Maschinen- u. Anlagenführerin	1,3	47,6	24,5	0,9	20,0	5,8	2.448
Mechatroniker/Mechatronikerin	0,3	6,5	62,4	18,1	10,3	2,4	6.820
Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	0,3	5,2	15,2	69,5	5,8	3,9	659
Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	0,3	5,1	25,3	49,5	15,1	4,7	4.005
Servicefachkraft für Dialogmarketing	0,8	19,8	32,8	14,7	20,2	11,6	479
Servicefahrer/Servicefahrerin	3,9	47,7	11,8	2,6	24,8	9,2	156
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	0,4	11,9	32,3	33,6	16,8	5,0	1.544
Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin	0,6	3,2	43,2	41,9	8,4	2,6	158
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	0,1	4,1	15,6	67,3	9,7	3,2	1.711

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 20, Seite 109.

[1] Prozentuiert auf die gültigen Angaben (ohne „Keine Angabe“ zur Vorbildung); ausgewählt wurden alle neuen Ausbildungsberufe der Jahre 2005 und 2006 und von den zuvor neu geordneten Berufe nur die mit einer Neuabschlusszahl ≥500.

[2] Schulisches Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschule, Berufsvorbereitungsjahr.

[3] 68 seit 1996 in Kraft getretene Berufe.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 46: Schüler/Schülerinnen an Berufsschulen nach Alter und Geschlecht, Schuljahr 1970/1971 bis 2006/2007[1]

Jahr	durchschnittliches Alter in Jahren		
	männlich	weiblich	insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
2000	19,0	19,1	19,1
2001	19,2	19,3	19,2
2002	19,2	19,3	19,3
2003	19,3	19,5	19,4
2004	19,4	19,5	19,4
2005	19,5	19,6	19,5
2006	19,5	19,7	19,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 21, Seite 110.

[1] Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik. Hierbei wird das Alter der Schüler/Schülerinnen insgesamt und nicht das der Schulanfänger/Schulanfängerinnen erfasst. Die Altersklasse 22 und älter ist hier mit dem Wert 24 in die Berechnung eingegangen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Bildung und Kultur (Fachserie 11), Berufliche Schulen (Reihe 2) 1970 und folgende Jahrgänge. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

in den – allerdings insgesamt nur sehr gering besetzten Berufen – Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin, Änderungsschneider/Änderungsschneiderin und Servicefahrer/Servicefahrerin. In dem (relativ gering besetzten) neuen zweijährigen Beruf Servicefachkraft für Dialogmarketing machen Jugendliche mit Hauptschulabschluss nur knapp 20 Prozent aus, knapp 15 Prozent haben eine Studienberechtigung und weitere 19 Prozent kommen von einer Berufsfachschule (vgl. **Übersicht 45**).

Altersstruktur der Auszubildenden

Zwischen 1970 und 1990 stieg das durchschnittliche Alter der Schüler/Schülerinnen an Berufsschulen[159] um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre und stagnierte seitdem weitgehend (vgl. **Übersicht 46**).

Seit 2000 gibt es wieder leichte Anstiege des Durchschnittsalters auf 19,6 Jahre im Jahr 2006. Das längerfristig gestiegene Durchschnittsalter wurde von mehreren Entwicklungen geprägt: von einem aufgrund der Verlängerung der Schulzeit im Sekundarbereich I allgemein gestiegenen Alter der Schulabgänger/Schulabgängerinnen, von einem wachsenden Anteil an Studienberechtigten unter den Auszubildenden, aber auch von einer anhaltend hohen Zahl von Jugendlichen, die zur Verbesserung ihrer Chancen am Ausbildungsstellenmarkt oder aufgrund von Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden, berufliche Vollzeitschulen besuchen oder in andere Alternativen ausweichen und anschließend erneut eine Ausbildungsstelle nachfragen.[160]

Während 1970 nur etwa jeder Fünfte (22 Prozent) 18 Jahre und älter war, sind gegenwärtig 80 Prozent der Auszubildenden bereits volljährig. Waren zudem früher die weiblichen Auszubildenden im Durchschnitt etwas jünger als die männlichen, kehrte sich dies erstmalig 1996 um. Die Frauen in einer dualen Ausbildung haben seither ein geringfügig höheres Durchschnittsalter als die Männer (2006 Frauen: 19,7 Jahre bzw. Männer: 19,5 Jahre).

Die Berufsbildungsstatistik erfasst seit 1993 auch das Alter der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag. Insgesamt errechnet sich für sie im Jahr 2006 ein durchschnittliches Alter von 19,3 Jahren .[161] Die größte Gruppe unter den Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag bilden die 17-Jährigen mit 20,0 Prozent, gefolgt von den 18-Jährigen (17,8 Prozent), die 24-Jährigen und älteren stellen 5,8 Prozent der Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag.

Der Anteil der eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung lässt sich auf der Grundlage der Altersstruktur der Neuabschlüsse ermitteln (vgl. **Übersicht 47**). Addiert man die einzelnen Anteilswerte für die Altersjahre, so kann man die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System berechnen. Sie dient als einfaches quantitatives Maß für die Integration der Jugendlichen in das System der dualen Berufsausbildung. Für das Jahr 2006 errechnet sich so für die Ausbildungsbeteiligung ein Anteilswert von 59,9 Prozent. Damit ist dieser Anteil erstmals seit 1999 wieder gestiegen (1999: 68,7 Prozent, 2002: 60,5 Prozent, 2005: 57,8 Prozent).[162]

159 Hier sind die Daten der Schulstatistik dargestellt, da nur bei diesen auch das Alter nach Geschlecht differenziert erfasst wird.

160 Zu Determinanten der Übergangsdauern in die duale Berufsausbildung siehe folgenden Beitrag auf Basis der Daten der BIBB-Übergangsstudie: Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim G.: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. BIBB-Report, H. 2/Jg. 1, Bonn 2007; http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf.

161 Dabei wurden für den Stichtag 31. Dezember die 16-Jährigen mit 16,5, die 17-Jährigen mit 17,5 (etc.) Altersjahren kalkuliert.

162 Vgl. zu den Einschränkungen bei der Berechnung Althoff, Heinrich: Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410.

Übersicht 47: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2005 und 2006

Altersjahrgang	16-Jährige und jünger[1]	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter[1]	16- bis 24-Jährige
Wohnbevölkerung im Jahr 2005 in Tausend	956,8	985,3	968,0	960,2	939,7	947,2	964,5	999,0	1.003,4	8.724,2
Wohnbevölkerung im Jahr 2006 in Tausend	966,2	957,5	987,4	974,2	968,4	947,8	955,0	972,0	1.005,1	8.733,5
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahr 2005 in Tausend	79,9	121,3	99,3	79,4	63,2	41,7	25,7	17,2	31,4	559,1
Auszubildende mit neuen Verträgen im Jahr 2006 in Tausend	83,8	116,0	103,5	85,1	68,8	44,1	27,6	18,3	34,0	581,2
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahr 2005 in Prozent	8,4	12,3	10,3	8,3	6,7	4,4	2,7	1,7	3,1	57,8
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung im Jahr 2006 in Prozent	8,7	12,1	10,5	8,7	7,1	4,7	2,9	1,9	3,4	59,9
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahr 2005 in Prozent	14,3	21,7	17,8	14,2	11,3	7,5	4,6	3,1	5,6	100,0
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen im Jahr 2006 in Prozent	14,4	20,0	17,8	14,6	11,8	7,6	4,7	3,1	5,8	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 22, Seite 111.
[1] Für die Altersgruppen „16 und jünger" bzw. „24 und älter" wurde die Wohnbevölkerung im Alter von 16 bzw. 24 Jahren herangezogen.

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) (Erhebung zum 31. Dezember); Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (StBA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.2.5 Studienberechtigte[163] im dualen System

Eine praxisnahe Ausbildung im dualen System steht bei Studienberechtigten weiter hoch im Kurs. Rund 93.000 junge Männer und Frauen mit Fachhochschul- oder Hochschulreife unterschrieben im Ausbildungsjahr 2006 nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes[164] einen neuen Ausbildungsvertrag – im Vorjahr waren es 95.600 gewesen. Der Anteil Studienberechtigter an allen neu geschlossenen Ausbildungsverträgen sinkt damit auf 16,1 Prozent nach 17,3 Prozent im Jahr 2005. Erfolgreich ins duale System eingemündet sind in den alten Ländern rund 73.400 Studienberechtigte sowie 19.100 in den neuen Ländern, wobei die Anteile sich annähern (alte Länder: 16,2 Prozent; neue Länder: 15,7 Prozent).[165] Weiterhin vorne in der Gunst der Abiturienten und Abiturientinnen sind kaufmännische oder Dienstleistungsberufe. So liegt der Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin schon auf Platz 5 der stark besetzten Abiturientenberufe des Jahres 2006: Rund 3.500 Abiturienten und Abiturientinnen hatten diese Ausbildung aufgenommen.

Je nach Ausbildungsbereich variierten im Jahr 2006 die von Studienberechtigten neu begonnenen Ausbildungsverhältnisse. Den Bereich Industrie und Handel mit einem Rückgang von 3.468 Neuverträgen gegenüber 2005 ausgenommen, stieg deren Anzahl in den anderen Ausbildungsbereichen leicht oder blieb stabil. In Industrie und Handel[166] besitzen 69.500 oder rund ein Fünftel (20,8 Prozent) der neuen Auszubildenden eine Studienberechtigung. Im Handwerk

163 Die Begriffe „Studienberechtigte" und „Abiturienten/Abiturientinnen" werden hier synonym gebraucht und stehen für Schulabgänger und Schulabgängerinnen der Sekundarstufe II, die eine allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife oder die Fachhochschulreife erworben haben.

164 Quelle: Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember); Prozentberechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ohne Einbeziehung der Gruppe „ohne Angabe zur schulischen Vorbildung".

165 Alte Länder: ohne Berlin; neue Länder: einschließlich Berlin.

166 Einschließlich Bank-, Versicherungs-, Gast- und Verkehrsgewerbe.

Übersicht 48: Tätigkeit ein halbes Jahr nach Schulabgang und Studienabsicht von Studienberechtigten[1] des Entlassjahrgangs 2006 (Angaben in Prozent)

Ausgeübte Tätigkeit im Dezember 2006	Entlassjahrgang 2006			Noch feste Studienabsicht?
	Insgesamt	Männer	Frauen	Anteil: Ja
Studium an Fachhochschulen	13,8	17,5	10,4	–
Studium an wissenschaftlichen Hochschulen	27,1	19,4	34,1	–
Besuch Verwaltungsfachhochschule, Beamtenausbildung[2]	1,4	1,3	1,6	
Besuch einer Berufsakademie	2,1	1,9	2,3	
Betriebliche Ausbildung	11,0	7,1	14,5	13
Schulische Berufsausbildung[3]	3,9	1,0	6,5	14
Praktikum, Volontariat	3,8	1,8	5,6	68
Erwerbstätigkeit[4]	4,8	5,2	4,4	4
Wehr- und Zivildienst	15,7	33,2	–	78
Arbeitslosigkeit	1,7	1,6	1,8	29
Sonstige Tätigkeiten[5]	14,6	10,0	18,8	72
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	

[1] Allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife (Abitur) oder Fachhochschulreife.
[2] I.d.R. Ausbildung gehobener, mittlerer Dienst.
[3] Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens, Fachakademien.
[4] Einschließlich Zeit- und Berufssoldaten.
[5] Soziales/Ökologisches Jahr, Jobben, Haushaltstätigkeit, Au-pair-Tätigkeit, Auslandsaufenthalt u.Ä.

Quelle: Hochschul-Informations-System (HIS), Studienberechtigte 2006; Berechnungen Bundesinsitut für Berufsbildung (BIBB), durch Rundung Abweichung von 100 % möglich.

schlossen Ausbildungsbetriebe mit rund 8.100 Abiturienten und Abiturientinnen neue Verträge ab; der Anteil Studierberechtigter sank leicht von 5,0 Prozent (2005) auf jetzt 4,9 Prozent. Der Bereich Freie Berufe meldete 8.700 Neuverträge mit Studienberechtigten (21,6 Prozent); eine Studienoption hatten in den neuen Ländern 39,0 Prozent und 19,2 Prozent der Ausbildungsanfänger/-anfängerinnen in den alten Ländern. Ein hoher Studienberechtigtenanteil von 33,4 Prozent errechnet sich auch für den öffentlichen Dienst, wo die zuständigen Stellen rund 4.600 Verträge mit Studienberechtigten erfassten.[167] Dabei übertrifft der Anteil in den neuen Ländern (39,8 Prozent) den der alten Länder (31,3 Prozent). Deutlich seltener nahmen dagegen junge Frauen und Männer mit Fachhoch- oder Hochschulreife eine betriebliche Ausbildung auf in den Bereichen Landwirtschaft (1.410 Neuverträge bzw. 9,0 Prozent), Hauswirtschaft (30 bzw. 0,7 Prozent) und Seeschifffahrt (116 bzw. 37,1 Prozent).

167 Ohne diejenigen Auszubildenden, deren Vertrag nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen außerhalb dieses Ausbildungsbereichs erfasst wird.

Ausbildungsverhalten von Studienberechtigten (Entlassjahrgang 2006) und Bedeutung des dualen Systems

Einblick in das Studier- und Ausbildungsverhalten der Studienberechtigten 2006 gibt eine aktuell durchgeführte Repräsentativerhebung des Hochschul-Informations-Systems (HIS). Befragt wurden zu Jahresbeginn 2007 rund 5.200 junge Männer und Frauen, die im Jahr 2006 die Fachhoch- bzw. Hochschulreife erworben haben (415.000).[168] Die Studie erfasste auch die bis rund sechs Monate nach Schulabgang begonnenen Ausbildungen und anderen Tätigkeiten.[169]

Übersicht 48 zeigt die Bildungswahl und ersten Ausbildungsschritte des Ausbildungswegs des Entlassjahrgangs

168 Dieselben Personen waren bereits Ende 2005 ein halbes Jahr vor Schulabgang nach ihren Ausbildungsplänen befragt worden; vgl. Heine, Christoph; Spangenberg, Heike; Willich, Julia: Studienberechtigte 2006 ein halbes Jahr vor Schulabgang. Studierbereitschaft und Bedeutung der Hochschulreife. HIS: Forum Hochschule 2/2007, Hannover, 2007.

169 Vgl. für Ergebnisse zum Studienberechtigtenjahrgang 2005: BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2007, Seite 113 f.

2006.[170] Danach nahmen 41 Prozent der insgesamt 415.000 Studienberechtigten noch im gleichen Jahr ein Studium an Fachhochschulen und wissenschaftlichen Hochschulen auf. Im Wintersemester 2006/2007 sind dort fast die Hälfte der weiblichen Studienberechtigten (45 Prozent) und 37 Prozent der Männer eingeschrieben; für Letztere hat der bereits angetretene Wehr- und Zivildienst (35 Prozent) vor allem aufschiebende Wirkung auf die Studienaufnahme, da 78 Prozent anschließend studieren möchten. Außerdem studieren knapp 4 Prozent der Abiturienten und Abiturientinnen an Berufsakademien oder besuchen Verwaltungsfachhochschulen im Rahmen einer Beamtenausbildung; die Anteilsunterschiede zwischen Männern und Frauen sind nur gering. Eine Berufsausbildung außerhalb der Hochschulen hat bereits ein knappes Fünftel (19 Prozent) der befragten Studienberechtigten begonnen (Frauen: 27 Prozent, Männer: 10 Prozent). Darunter sind 11 Prozent in eine betrieblichen Ausbildung (duales System) eingemündet; Frauen finden sich hier häufiger als Männer (15 Prozent gegenüber 8 Prozent). Ferner erhalten 4 Prozent eine schulische Berufsbildung an einer Berufsfachschule, einer Fachakademie oder Schule des Gesundheitswesens (Frauen: 7 Prozent, Männer: 1 Prozent). Unmittelbar berufstätig waren zu diesem Zeitpunkt nahezu 5 Prozent oder 18.500 der Abiturienten und Abiturientinnen. Als arbeitslos bezeichneten sich nur wenige Studienberechtigte (2 Prozent). Verzögernd für die Aufnahme eines Studium oder Ausbildung wirken Praktika (4 Prozent) und sogenannte „Sonstige Tätigkeiten“, in denen sich immerhin 15 Prozent der Studienberechtigten gut sechs Monate nach Schulabgang befinden (Frauen: 17 Prozent, Männer: 7 Prozent); hierbei handelt es sich etwa um ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Jobben, Haushalts- oder Familienarbeit, Au-pair-Tätigkeit und Auslandsaufenthalte (vgl. **Übersicht 48**).

In das duale System sind somit hochgerechnet rund 45.600 der Studienberechtigten des Jahres 2006 bereits im Entlassjahr übergegangen. Zusätzlich hat eine Ende 2006 nicht in Studium oder Ausbildung befindliche Gruppe (3,9 Prozent) die feste Absicht, als Nächstes eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Demnach möchten allein nach dem Erwerb der Hochschulreife insgesamt fast jeder Sechste oder rund 62.000 des Jahrgangs 2006 im dualen System ausgebildet werden. Die Bedeutung des dualen Systems geht jedoch noch darüber hinaus: So hatten weitere 10 Prozent der befragten Studienberechtigten (Männer: 15 Prozent; Frauen: 5 Prozent) zudem angegeben, dass sie bereits vor dem Reifeerwerb einen betrieblichen Berufsabschluss erworben hatten. Somit bleibt die betriebliche Ausbildung für junge Menschen mit Studienoption weiterhin attraktiv als Qualifizierung für den Beruf neben den Hochschulen.

170 Je nach individueller Lebensplanung handelt es sich oft um mehrjährige Prozesse: So schreiben sich viele Studienberechtigte erst mehrere Jahre nach Schulabschluss an Hochschulen ein, bedingt etwa durch Ableisten eines Wehr-/Ersatzdienstes, vorhergehende Berufsausbildung, etwaige Zulassungsbeschränkungen oder Unentschlossenheit beim Schulabgang, Geldverdienen zwecks Studienfinanzierung und Ähnliches.

Was ihre persönliche berufliche Zukunft im gewählten Ausbildungsberuf angeht, zeigten sich die jungen Menschen in einer betrieblichen Ausbildung dann auch eher optimistisch: 70 Prozent der Befragten schätzen die eigenen Berufsaussichten als „sehr gut“ oder „gut“ ein, weitere 19 Prozent vergaben als Urteil „teils – teils“, während nur 6 Prozent für sich von eher schlechten Aussichten ausgehen bzw. „weiß nicht“ (5 Prozent) antworteten. Zugleich äußerte die untersuchte Gruppe eine eher verhaltene Einschätzung der Berufsaussichten von Akademikern/Akademikerinnen: Die Perspektiven von Absolventen/Absolventinnen eines Studiums ganz allgemein bewertete man nur zu 38 Prozent als „sehr gut“ oder „gut“; häufiger wurden Alternativen wie „teils – teils“ (42 Prozent) oder ungünstige Einschätzungen (12 Prozent) gewählt. Demnach sind auch die Abiturienten/Abiturientinnen des Jahres 2006 in dualer Ausbildung/Ausbildungsabsicht nicht besonders geneigt, die Ausbildung noch um ein Studium an Fachhoch- oder Hochschulen zu ergänzen (sogenannte Doppelqualifizierung). Eine feste Studienabsicht äußerten lediglich 13 Prozent der befragten jungen Menschen in betrieblicher Ausbildung[171]; Männer planen dies öfter als Frauen (17 Prozent bzw. 11 Prozent). Andererseits gibt es ein gewisses Potenzial Interessierter, die unter gewissen Umständen nach der Ausbildung (doch) noch ein Studium in Betracht zieht (Angaben: 23 Prozent „ja, wahrscheinlich“ bzw. 36 Prozent „eventuell“).

Aufschlussreich sind vor allem die Motive jener Abiturienten/Abiturientinnen des Entlassjahres 2006, die ausschließlich auf eine betriebliche Ausbildung setzen und die Studienoption nicht einlösen möchten. Diese Gruppe begründet ihren Studienverzicht zuvorderst mit finanziellen, danach berufspraktischen Interessen, gefolgt vom Wunsch nach einem frühen Berufseinstieg (vgl. **Übersicht 49**).

Auffällig sind dabei die deutlichen Unterschiede nach Geschlecht. So stimmten Frauen den vorgegebenen jeweiligen Verzichtsgründen (Mehrfachnennungen waren möglich) insgesamt etwas häufiger zu. Vorrangig ist für Frauen die angestrebte finanzielle Unabhängigkeit, die sie vom Studium absehen lässt: So möchten 72 Prozent der Frauen und 61 Prozent der Männer stattdessen lieber „möglichst bald selbst Geld verdienen“. Weiterhin gaben die Hälfte der befragten Frauen (50 Prozent) und 56 Prozent der Männer an, sich mehr für eine praktische Tätigkeit als für ein theoretisches Studium zu interessieren. Und ein knappes Drittel hat „ein festes Berufsziel vor Augen, das ein Studium nicht voraussetzt“ (Männer: 26 Prozent, Frauen: 31 Prozent). Es folgten als weitere Begründungen: „Studium dauert mir zu lange“, von Männern und Frauen gleich oft genannt (28 Prozent bzw. 29 Prozent), sowie verschiedene Erwägungen zur Finanzierung des Studiums: Frauen (31 Prozent) rücken offenbar im Zuge der Einführung von Studiengebühren („übersteigt meine finanziellen Möglichkeiten“) eher vom Studium ab als Männer (19 Prozent); sie

171 Von den Studienberechtigten 2006 in schulischer Berufsausbildung gaben 14 Prozent eine solche feste Studienabsicht an.

Übersicht 49: Wichtige Studienverzichtsgründe von Männern und Frauen mit Studienberechtigung (Jahrgang 2006) mit betrieblicher Ausbildung (Angaben in Prozent)[1]

Als ausschlaggebende Gründe wurden genannt: (Mehrfachnennungen möglich)	Männer	Frauen
Ich möchte möglichst bald selbst Geld verdienen	61	72
Mich interessiert eine praktische Tätigkeit mehr als ein theoretisches Studium	56	50
Fachhochschul- oder Hochschulstudium dauert mir zu lange	28	29
Ich hatte bereits ein festes Berufsziel vor Augen, das kein derartiges Studium voraussetzt	26	31
Studiengebühren übersteigen meine finanziellen Möglichkeiten	19	31
Mir fehlen die finanziellen Voraussetzungen für ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium	21	28
Ich bin nicht bereit, wegen des Darlehensanteils des BAföG Schulden zu machen	18	24
Ich eigne mich nicht für ein solches Studium	14	19

[1] Studienberechtigte im Dezember 2006 in betrieblicher Berufsausbildung oder angestrebt sowie Abschluss bereits vor Hochschulreife; vorgegeben waren vierzehn Gründe.

Quelle: Hochschul-Informations-System (HIS): Studienberechtigte 2006; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

verweisen zudem auch insgesamt öfter auf „fehlende persönliche finanzielle Voraussetzungen“ (Männer: 21 Prozent, Frauen: 28 Prozent) oder sind weniger bereit, sich dafür infolge der BAföG-Regelung zu verschulden. Weitaus seltener sahen sich die Befragten in betrieblicher Ausbildung(Ausbildungsabsicht) wegen vermuteter fehlender Studiereignung zum Studienverzicht veranlasst (Männer: 14 Prozent, Frauen: 19 Prozent) oder durch schlechte Berufsaussichten in der Studienrichtung, für die man sich interessiert (Männer: 3 Prozent, Frauen: 6 Prozent). Gleiches gilt für verschiedene, direkt aufs Studium bezogene Gründe wie auch für persönlich-familiäre Hindernisse.

Studienabsolventen des Jahres 2005 mit abgeschlossener Berufsausbildung und Übergang in Beschäftigung

Seit über zwei Jahrzehnten zählen Studierende mit abgeschlossener Berufsausbildung zum Hochschulalltag. Begehrt war hier vor allem die Ausbildung im dualen System; vermehrt wurde sie entweder schon vor (sogenannter zweiter Bildungsweg) oder aber nach dem Erwerb der Studienberechtigung absolviert. Nach einer Erhebung bei Studienabsolventen des Jahres 2005 besitzen dann auch insgesamt 28 Prozent der-Jungakademiker/Jungakademikerinnen (Männer: 33 Prozent; Frauen: 25 Prozent) aus Fachhochschulen (48 Prozent) und Hochschulen (17 Prozent) neben dem Diplom zusätzlich einen nicht akademischen Berufsabschluss.[172] Ein Jahr nach dem Examen haben rund drei Viertel der Fachhochschul- und gut die Hälfte der Universitätsabsolventen/-absolventinnen eine reguläre Beschäftigung aufgenommen. Allerdings garantiert ein Studienabschluss noch keine Festanstellung. Immer häufiger beschäftigen die Unternehmen auch Akademiker und Akademikerinnen beim Berufseinstieg zuerst zeitlich befristet. Das sind zentrale Befunde der aktuellen Studienabsolventenbefragung der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS)[173]; befragt wurden rund 11.800 Jungakademiker/-akademikerinnen des Abschlussjahrgangs 2005.

Übersicht 50 enthält weitere Ergebnisse zum Übergang ins Erwerbsleben von Absolventen/Absolventinnen mit bzw. ohne nicht akademischen Berufsabschluss zum Befragungszeitpunkt, der durchschnittlich ein Jahr nach dem Examen lag: Danach sind inzwischen 46 Prozent der Studienabsolventen/-absolventinnen mit zusätzlich nicht akademischer Berufsausbildung erfolgreich in eine unbefristete Beschäftigung eingemündet („Normalarbeitsverhältnis“); Gleiches gilt nur für 29 Prozent der Befragten ohne einen solchen berufspraktischen Abschluss.

Für Letztere haben befristete Arbeitsverhältnisse (37 Prozent) ein größeres Gewicht als für die Vergleichsgruppe (32 Prozent). In einer verpflichtenden zweiten Ausbildungsphase wie etwa dem Referendariat befand sich etwa jeder/jede Fünfte (23 Prozent) der befragten Jungakademiker/Jungaka-

172 13,5 Prozent der Studienabsolventen haben den Berufsabschluss vor und 14,9 Prozent nach dem Erwerb der Hochschulreife in einer betrieblichen, schulischen oder Beamtenausbildung erreicht.

173 Vgl. Briedis, Kolja: Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule 13/2007, Hannover 2007; im Prüfungsjahr 2005 erreichter erster berufsqualifizierender Studienabschluss an einer bundesdeutschen Hochschule (ohne Bundeswehr- und Verwaltungsfachhochschulen).

Übersicht 50: Beschäftigungsverhältnis und berufliche Stellung der aktuellen Tätigkeit[1] von Studienabsolventen/Studienabsolventinnen (Prüfungsjahrgang 2005) mit und ohne zusätzlichen nicht akademischen Berufsabschluss (Angaben in Prozent)

	Studienabsolventen/Studienabsolventinnen des Prüfungsjahrgangs 2005	
Art des Beschäftigungsverhältnisses	ohne nicht akademischen Berufsabschluss	mit nicht akademischem Berufsabschluss
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	29	46
Befristetes Arbeitsverhältnis (Zeitvertrag)	37	32
Zweite Ausbildungsphase/-vertrag (z.B. Referendariat)	22	9
Selbstständige/Freiberufliche Tätigkeit	5	7
Werkvertrag/Honorararbeit	5	4
Sonstiges	2	2
Berufliche Stellung		
Leitende Angestellte; Wissenschaftliche Angestellte mit Leitungsfunktion	9	14
Wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion	38	35
Qualifizierte Angestellte (Sachbearbeitung)	12	22
Ausführende Angestellte	4	4
Selbstständige; Freie Berufe (incl. Honorar-/Werkvertrag)	11	10
Referendar/Referendarin; Anerkennungspraktikant/Anerkennungspraktikantin	23	10
Sonstige (Beamter/Beamtin, Mithelfende, Facharbeiter/Facharbeiterin, Un-, Angelernte)	3	4

[1] Zum Befragungszeitpunkt (bzw. zuletzt) ausgeübte Tätigkeit; zeitlicher Abstand zwischen Befragung und Examen durchschnittlich ein Jahr.
Quelle: Hochschul-Informations-System (HIS), Studienabsolventen 2005; Berechnungen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

demikerinnen (nur Diplom), aber nur jeder/jede Zehnte mit zusätzlich nicht akademischem Abschluss. Arbeitslosigkeit, bloße Übergangsjobs oder Praktika sind zu diesem Zeitpunkt unter Hochschulabsolventen/-absolventinnen eher gering verbreitet (vgl. **Übersicht 50**).

Im Hinblick auf die eingenommene berufliche Stellung gilt: Die Jungakademiker/-akademikerinnen beider Gruppen sind überwiegend tätig als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion (38 Prozent bzw. 35 Prozent); solche mit Führungsfunktionen haben bereits 14 Prozent derer mit zusätzlicher Berufsausbildung etwas häufiger inne als Nurdiplomierte (9 Prozent). Deutlich unterscheiden sich Gruppen auch in der ausgeübten Position als „Qualifizierte Angestellte/Sachbearbeitung“ (22 Prozent bzw. 12 Prozent). Dagegen sind beide ähnlich häufig als „Ausführende Angestellte“ tätig (4 Prozent) oder arbeiten jeweils freiberuflich, entweder als Selbstständige oder auf Honorar- und Werkvertragsbasis (vgl. **Übersicht 50**).

Nicht überraschend bejahten dann auch rund zwei Drittel der befragten Hochschulabsolventen/-absolventinnen des Jahres 2005 die Frage, ob sie sich in der erreichten Berufsposition ausbildungsgemäß beschäftigt sehen (nur mit Diplom: 68 Prozent; zusätzlich mit nicht akademischem Berufsabschluss: 64 Prozent).[174] Auch in der Einschätzung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten oder der Sicherheit der Beschäftigung gaben sich Jungakademiker/Jungakademikerinnen mit wie auch ohne zusätzlichen Berufsabschluss gleichermaßen optimistisch gestimmt: „Sehr gute“ oder „gute“ Berufsperspektiven erwarten danach 64 Prozent derer mit und 63 Prozent ohne zusätzlichen Berufsabschluss; lediglich jeweils jeder/jede zehnte Befragte sieht sie dagegen als „eher schlecht“ oder „sehr schlecht“. Im Hinblick auf ihre Beschäftigungssicherheit fielen die Urteile etwas ab: Gut die Hälfte der Befragten wählte hier „sehr gut“ oder „gut“ (56 Prozent mit bzw. 54 Prozent ohne Berufsabschluss), und nur jeder/jede sechste befragte Jungakademiker/-akademikerin bezeichnet sie als „eher schlecht“ oder „sehr schlecht“ (18 Prozent mit bzw. 17 Prozent ohne Berufsabschluss).

174 Anteilswerte 1 + 2 auf einer 5-stufigen Skala von 1 = „auf jeden Fall“ bis 5 = „auf keinen Fall“.

Übersicht 51: Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2006

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen							
	männlich	weiblich	insgesamt	darunter:				
				mit verkürzter Ausbil-dungszeit	mit be-standener Prüfung	Erfolgs-quote	Wieder-holer	Anteil der Wiederholer
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	189.131	132.853	321.984	18.288	284.349	88,3	26.708	8,3
Handwerk	117.920	34.852	152.772	0	121.565	79,6	20.694	13,5
Öffentlicher Dienst	5.802	9.290	15.092	609	13.821	91,6	976	6,5
Landwirtschaft	11.966	3.980	15.946	167	13.116	82,3	2.153	13,5
Freie Berufe	2.317	42.902	45.219	3.528	39.840	88,1	3.520	7,8
Hauswirtschaft	456	7.768	8.224	35	6.824	83,0	772	9,4
Seeschifffahrt	59	2	61	13	60	98,4	2	3,3
Alle Bereiche	**327.651**	**231.647**	**559.298**	**22.640**	**479.575**	**85,7**	**54.825**	**9,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 39, Seite 129.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2006; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.2.6 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahr 2006 haben 559.298 Auszubildende und Externe an Abschlussprüfungen teilgenommen; der Frauenanteil betrug 41,4 Prozent. Die Prüfungsteilnehmerzahl sank damit gegenüber 2005 nur geringfügig um rund 700 Prüfungen (–0,1 Prozent), nachdem die Teilnahmen in den beiden Vorjahren noch um jeweils rund 15.000 zurückgegangen waren. Bestanden haben die Abschlussprüfung 479.575 oder 85,7 Prozent der Prüflinge (2005: 85,3 Prozent). Überdurchschnittliche Erfolgsquoten erreichen dabei die Ausbildungsbereiche Seeschifffahrt (98,4 Prozent) und öffentlicher Dienst (91,6 Prozent), gefolgt von Industrie und Handel sowie Freie Berufe mit jeweils 88 Prozent, während die anderen Bereiche unter dem Durchschnittswert der Bereiche liegen (vgl. **Übersicht 51**). Von den Auszubildenden wiederholten im Jahr 2006 knapp 55.000 Prüflinge die Abschlussprüfung. Die Wiederholerquote als Anteil an allen Abschlussprüfungen liegt mit 9,8 Prozent unter der des Vorjahres (10,8 Prozent). Ähnlich wie in früheren Jahren waren erneut mehr Teilnehmerinnen (87,9 Prozent)bei der Abschlussprüfung 2006 erfolgreich als Teilnehmer (84,2 Prozent).[175]

Bei der Ermittlung der in der Übersicht ausgewiesenen (einfachen) Erfolgsquote ist außerdem zu berücksichtigen: Die Rechnung bezieht die Gesamtzahl bestandener Abschlussprüfungen und Teilnahmen eines Jahres aufeinander (Prüfungsfälle), wodurch Wiederholer/Wiederholerinnen einer Prüfung mehrfach gezählt werden. Daraus folgen sowohl eine überhöhte Zahl von Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen wie auch eine zu gering ausfallende Erfolgsquote. Um eine aussagekräftige Erfolgsquote (bezogen auf Prüfungspersonen) als Leistungsindikator des dualen Systems zu erhalten, sind deshalb die Prüfungswiederholungen von der Gesamtzahl der Prüfungen abzuziehen.

Danach ergibt sich für das Jahr 2006 eine sogenannte bereinigte Erfolgsquote von 95,1 Prozent. Das heißt, nur fünf von einhundert im dualen System Ausgebildeten besitzen nach der Ausbildung keinen Ausbildungsabschluss.[176] Wie Übersicht 51 ferner zeigt, differiert je nach Ausbildungsbereich der Anteil der Auszubildenden, der im Jahr 2006 die Abschlussprüfung wiederholt hat. In Handwerk bzw. Landwirtschaft ist der Wiederholeranteil mit je 13,5 Prozent am höchsten. Im öffentlichen Dienst andererseits wiederholten lediglich 6,5 Prozent und in der Seeschifffahrt nur 3,3 Prozent der Prüflinge die Abschlussprüfung. Bei Berücksichtigung der Wiederholfälle errechnet sich dann im Jahr 2006 für den öffentlichen Dienst eine bereinigte Erfolgsquote von 97,9 Prozent oder von 96,3 Prozent für

175 Weil die Angaben zu den Wiederholungsprüfungen nicht nach Geschlecht vorliegen, lässt sich die um die Wiederholfälle bereinigte Erfolgsquote nicht ermitteln.

176 Es handelt sich hierbei zudem noch um einen Näherungswert, weil noch nicht alle Zeitpunkte einbezogen werden können, zu denen eine Prüfungswiederholung möglich ist. Vgl. dazu Werner, Rudolf: „Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5 (1998), Seite 42 ff.

Übersicht 52: Externe Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungserfolg nach Anteil an der Gesamtzahl und Ausbildungsbereichen[1]

Jahr	Externe insgesamt	Anteil an allen Prüfungsteil-nehmern/Prüfungsteil-nehmerinnen	bestandene Prüfungen insgesamt	bestandene Prüfungen Externe
	Anzahl	Prozent		
Ausbildungsbereiche insgesamt[1]				
1995	31.903	7,7	86,7	77,0
2000	20.757	5,4	88,6	79,4
2001	20.676	5,1	86,1	74,8
2002	25.341	6,1	85,2	75,6
2003	23.649	5,8	85,4	75,9
2004	29.303	7,2	85,7	71,2
2005	29.631	7,4	85,3	76,3
2006	29.258	7,2	85,7	77,1
Industrie und Handel				
1995	23.800	7,7	86,4	73,9
2000	14.678	5,0	88,9	76,4
2001	15.765	5,0	88,6	72,0
2002	19.052	5,8	88,4	73,3
2003	18.093	5,6	88,4	74,4
2004	22.898	7,1	88,2	69,9
2005	23.355	7,4	88,0	74,4
2006	24.376	7,6	88,3	76,7
Öffentlicher Dienst				
1995	2.572	8,7	91,4	83,4
2000	1.246	7,1	91,2	79,2
2001	962	5,7	82,1	67,2
2002	1.037	6,1	91,1	76,2
2003	950	5,8	90,7	73,4
2004	1.289	8,0	91,3	86,9
2005	920	5,8	91,2	86,2
2006	680	4,5	91,6	83,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 40, Seite 132.
[1] Ausbildungsbereiche ohne Handwerk.
Im Bereich Handwerk werden die externen Prüflinge nicht gesondert gemeldet, sind aber in den Teilnehmerzahlen an Abschlussprüfungen enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

den Bereich Industrie und Handel; die entsprechende Quote des Handwerks liegt bei 92,0 Prozent. In den neuen Ländern bestanden 80,4 Prozent der Auszubildenden die Abschlussprüfung – bei einem mit 14,4 Prozent recht hohen Wiederholeranteil. In den alten Ländern beträgt die einfache Erfolgsquote 87,5 Prozent, der Anteil der Wiederholer/Wiederholerinnen 8,3 Prozent. Werden wieder die Prüfungswiederholungen mitberücksichtigt, führt das zu bereinigten Erfolgsquoten, die nahe beieinander liegen (neue Länder: 93,8 Prozent; alte Länder: 95,4 Prozent). Größere Unterschiede gibt es bei der (einfachen) Erfolgsquote auch für Berufsgruppen sowie zwischen Einzelberufen: Sie liegt beispielsweise für Fertigungsberufe bei 82,6 Prozent, für kaufmännisch-verwaltende Berufe bei 88,4 Prozent. Da jedoch die Fertigungsberufe

noch Übersicht 52: Externe Prüfungsteilnehmer/ Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungserfolg nach Anteil an der Gesamtzahl und Ausbildungsbereichen[1]

Jahr	Externe insgesamt	Anteil an allen Prüfungsteilnehmern/ Prüfungsteilnehmerinnen	bestandene Prüfungen insgesamt	bestandene Prüfungen Externe
	Anzahl	Prozent		
Landwirtschaft				
1995	1.868	14,9	86,9	94,4
2000	786	4,7	81,2	94,3
2001	1.294	8,1	82,1	92,6
2002	1.373	8,8	81,5	89,6
2003	1.203	8,3	81,8	90,3
2004	1.304	8,9	80,9	86,7
2005	1.474	9,6	82,0	87,1
2006	1.128	7,1	82,3	90,9
Freie Berufe				
1995	743	1,4	85,8	84,9
2000	211	0,4	89,0	77,3
2001	375	0,8	91,1	96,0
2002	371	0,8	89,2	86,8
2003	169	0,4	90,3	86,4
2004	194	0,4	90,3	92,3
2005	223	0,5	87,6	84,8
2006	228	0,5	88,1	88,2
Hauswirtschaft				
1995	2.895	37,0	87,2	83,3
2000	3.836	49,0	86,6	88,0
2001	2.280	29,1	86,3	82,8
2002	3.469	44,2	81,6	81,3
2003	3.166	42,4	82,8	79,2
2004	3.618	45,5	81,3	67,1
2005	3.659	47,8	83,5	81,2
2006	2.846	34,6	83,0	73,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 40, Seite 132.
[1] Ausbildungsbereiche ohne Handwerk.
Im Bereich Handwerk werden die externen Prüflinge nicht gesondert gemeldet, sind aber in den Teilnehmerzahlen an Abschlussprüfungen enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

einen höheren Anteil von Prüfungswiederholern/-wiederholerinnen haben, nähert sich die bereinigte Erfolgsquote der beiden Berufsgruppen wieder an (93,7 Prozent zu 96,6 Prozent). Auch in den neuen Medienberufen erreichten danach mit 98,3 Prozent, in den neuen IT-Berufen mit 97,6 Prozent fast alle Auszubildenden den angestrebten Berufsabschluss.

Differenziert man nach stark besetzten Einzelberufen, lässt sich etwa für den IHK- und Handwerksbereich für das Jahr 2006 Folgendes feststellen: Überdurchschnittliche Erfolgsquoten schon beim ersten Anlauf sind typisch für Bankkaufleute (93,9 Prozent) oder Industriekaufleute (95,0 Prozent); beide haben demnach auch nur geringe Anteile an Wiederholungsprüfungen (5,3 Prozent bzw. 4,7 Prozent). Berücksichtigt man

diese Wiederholfälle, steigt die sogenannte bereinigte Erfolgsquote dann für beide Berufe sogar auf 99 Prozent. Vergleichbare Werte ergeben sich auch für Versicherungskaufleute (97,0 Prozent), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (98,1 Prozent), Hotelfachmann/Hotelfachfrau (97,4 Prozent) oder Bürokaufleute in der Industrie (95,6 Prozent), wobei Letztere allerdings einen höheren Anteil von Prüfungswiederholungen haben (10,2 Prozent). Auch in ausbildungsstarken Fertigungsberufen wie Mechatroniker/Mechatronikerin (98,3 Prozent) oder Industriemechaniker/Industriemechanikerin (99,2 Prozent) wurde im Jahr 2006 ähnlich erfolgreich die Ausbildung abgeschlossen. Daneben gibt es Ausbildungsberufe, wo der Berufsabschluss nicht bereits beim ersten Prüfungsversuch gelingt. So bestanden etwa drei Viertel der Prüflinge zum Koch/Köchin (76,7 Prozent) im Jahr 2006 beim ersten Mal; bei einem Wiederholeranteil von 17,7 Prozent ergibt sich jedoch bei Einbezug der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen eine hohe bereinigte Erfolgsquote von 93,2 Prozent. Ein ähnlicher Abschlusserfolg bei höherem Anteil an Wiederholungsprüfungen gilt auch im Handwerksbereich für so unterschiedliche Berufe wie: Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin 94,7 Prozent (Wiederholeranteil: 12,1 Prozent), Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin (94,1 Prozent, 20,1 Prozent), Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (92,8 Prozent, 20,9 Prozent), Friseur/Friseurin (92,4 Prozent, 12,8 Prozent), Maurer/Maurerin (92,1 Prozent, 15,2 Prozent), Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin (90,0 Prozent, 20,0 Prozent), Bäcker/Bäckerin (88,1 Prozent, 14,4 Prozent) oder Tischler/Tischlerin (87,7 Prozent, 15,4 Prozent). Dagegen weist der Beruf Verkäufer/Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk mit einer bereinigten Erfolgsquote von 95,9 Prozent einen niedrigeren Anteil von 8,1 Prozent Wiederholern auf.

Zusätzlich nahmen im Jahr 2006 auch 34.521 Personen an Umschulungsprüfungen nach § 58 BBiG bzw. § 42e HwO[177] teil; sie können von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Ausnahmslos erfolgten die Umschulungen in anerkannten Ausbildungsberufen. Erwachsenen soll so der Übergang und Aufstieg in eine andere geeignete berufliche Tätigkeit erleichtert werden. Insgesamt setzte sich auch im Jahr 2006 gegenüber 2005 der starke Abfall (–30,4 Prozent) der Prüfungsteilnahmezahlen der Vorjahre fort (2005: 49.600 Prüflinge; 2004: 62.076). Frauen stellten 2006 knapp zwei Fünftel der Prüfungsteilnehmer (37,9 Prozent). Der Anteil bestandener Umschulungsprüfungen lag mit insgesamt rund 28.600 bei 83,0 Prozent auf dem Stand früherer Jahre. Frauen (84,8 Prozent) schlossen dabei wie in den Vorjahren etwas erfolgreicher ab als männliche Umschüler (81,8 Prozent).

Im Jahr 2006 wurden knapp 22.640 oder 5,6 Prozent der Auszubildenden vorzeitig vor Ablauf der sonst üblichen Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung aufgrund guter Leistungen zugelassen (§ 45 Abs. 1 BBiG).[178]

177 Anders als die übrigen Ausbildungsbereiche weist das Handwerk die Zahlen für Umschulungen nicht getrennt aus; sie sind dort in den Abschlussprüfungen enthalten.

Externenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Berufsausbildung eröffnet das Berufsbildungsgesetz weitere Wege zu einem Berufsabschluss (Externenprüfung). Die Neufassung[179] verbessert die bisherigen Zulassungsregelungen[180] zur Abschlussprüfung für sogenannte „Externe“ und verknüpft das bestehende schulische Berufsbildungswesen enger mit dem Berufsbildungssystem nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. So wird erstens ein Rechtsanspruch für die Zulassung zur Abschlussprüfung für Absolventen/Absolventinnen vollzeitschulischer Berufsbildungsgänge oder sonstiger Berufsbildungseinrichtungen unter bestimmten Bedingungen festgelegt (BBiG § 43 Abs. 2, HwO § 36 Abs. 2). Vorausgesetzt wird, dass der Bildungsgang hinsichtlich Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Die Landesregierungen werden – bis zum 31. Juli 2011 befristet – ermächtigt, durch Rechtsverordnung jene Bildungsgänge zu bestimmen, welche generell einer Ausbildung nach dem BBiG entsprechen. Den Ländern ist es damit möglich, durch den Erlass einer Rechtsverordnung im Sinne des § 43 Abs. 2 BBiG für die im Verordnungstext benannten Bildungsgänge die Einzelfallprüfung der zuständigen Stelle zu ersetzen und damit für Absolventen/Absolventinnen dieser Bildungsgänge Rechtssicherheit zu schaffen. Zweitens ist eine Prüfungszulassung auch in besonderen Fällen möglich: Einmal wenn entweder eine einschlägige Berufstätigkeit länger ausgeübt worden ist, oder aber die berufliche Handlungsfähigkeit anderweitig nachgewiesen wird (BBiG § 45 Abs. 2, HwO § 37 Abs. 2). Die geforderte Mindestdauer der Berufstätigkeit beträgt dafür nunmehr das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit des Berufs, in dem die Prüfung erfolgen soll. Bisher war hier das Zweifache nachzuweisen. Darüber hinaus können als Berufstätigkeit fortan auch Ausbildungszeiten in artverwandten Berufen angerechnet werden.

Bis auf das Handwerk melden die Ausbildungsbereiche die Anzahl der externen Prüfungen. Mit 29.258 externen Prüfungsteilnahmen liegen sie im Jahr 2006 geringfügig unter denen des Vorjahres (–1,3 Prozent). Der Anteil beträgt 7,2 Prozent an allen Abschlussprüfungen des Jahres 2006; Anzahl und Anteil sind damit verglichen mit dem Jahr 2000 deutlich angestiegen und nähern sich dem Spitzenwert der 90er-Jahre des Jahres 1995 von 7,7 Prozent an (vgl. **Übersicht 52**).

Sehr gering fällt der Anteil der Externenprüfungen im Bereich Freie Berufe aus (2006: 0,5 Prozent). Dagegen

178 Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks, das dieses Merkmal nicht gesondert meldet.

179 Vgl. BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I Seite 931).

180 BBiG vom 14. August 1969 (BGBl. I Seite 1112) § 40 Abs. 2 und 3 bzw. HwO § 37 Abs. 2 und 3.

Übersicht 53: Externe Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen 2006 nach Art der Zulassung zur Abschlussprüfung und Ausbildungsbereichen[1]

Ausbildungsbereich	Teilnehmer/Teilnehmerinnen		davon: Anteil an Externen insgesamt	
	Zulassung nach		Zulassung nach	
	BBiG § 43 Abs. 2	BBiG § 45 Abs. 2	BBiG § 43 Abs. 2	BBiG § 45 Abs. 2
	berufliche Schule/ Bildungseinrichtung	Berufstätigkeit	berufliche Schule/ Bildungseinrichtung	Berufstätigkeit
	Anzahl		Prozent	
Industrie und Handel	3.075	21.301	12,6	87,4
Öffentlicher Dienst	47	633	6,9	93,1
Landwirtschaft	79	1.049	7,0	93,0
Freie Berufe	36	192	15,8	84,2
Hauswirtschaft	1.404	1.442	49,3	50,7
Seeschifffahrt	0	0	–	–
Alle Bereiche	**4.641**	**24.617**	**15,9**	**84,1**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 41, Seite 133.
[1] Ohne Handwerk, das Externe nicht getrennt meldet.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung 2006; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

stellen externe Prüflinge im Hauswirtschaftsbereich mit zuletzt 2.846 Personen gut ein Drittel (34,6 Prozent) aller Prüfungsteilnehmer/-teilnehmerinnen dieses Bereichs, was gleichwohl gegenüber 2005 (47,8 Prozent) einen deutlichen Rückgang bedeutet. Auch der leichte Anstieg des Bereichs Industrie und Handel gegenüber 2005 mit einem Anteil von 7,6 Prozent (2005: 7,4 Prozent) und einem Plus von rund 1.000 Externenprüfungen kompensiert nicht völlig die rückläufige Anzahl und Anteile Externer der Bereiche Hauswirtschaft, Landwirtschaft (7,1 Prozent, 2005: 9,6 Prozent) und öffentlicher Dienst (4,5 Prozent, 2005: 5,8 Prozent).[181] Wie **Übersicht 52** außerdem zeigt, lag der Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen im Jahr 2006 bei den als „Externe“ Zugelassenen (77,1 Prozent) deutlich unter dem Anteil für alle Prüfungen insgesamt (85,7 Prozent). Eine Ausnahme ist dabei der Bereich Landwirtschaft. Hier sind externe Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen seit Jahren erfolgreicher (2006 bestanden: 90,9 Prozent) als die Prüflinge des regulären Ausbildungsweges mit 82,3 Prozent bestandenen Prüfungen.

Übersicht 53 unterscheidet die Teilnehmer an Externenprüfungen des Jahres 2006 zusätzlich nach den gesetzlich regulierten Zulassungswegen. Dabei ist überraschend nicht der Zugang über berufliche Schule oder Bildungseinrichtung der Königsweg. Vielmehr eröffnet die Externenprüfung überwiegend bereits Berufstätigen einen Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz. Demnach sind rund 24.600 oder mehr als vier Fünftel der externen Prüfungsteilnehmer/-teilnehmerinnen (84,1 Prozent) aufgrund einschlägiger Berufstätigkeit oder nachgewiesener beruflicher Handlungsfähigkeit zur Abschlussprüfung zugelassen worden (§ 45 Abs. 2 BBiG). Dies vermeidet für die Personen zeit- und kostenintensive Umwege oder unnötige Verweilzeiten im Bildungssystem und trägt zu einer effizienten Ressourcennutzung bei. Lediglich jeder sechste externe Prüfling (4.641 oder 15,9 Prozent) erhielt die Prüfungszulassung durch den Besuch einer beruflichen Schule oder sonstigen Bildungseinrichtung (BBiG § 43 Abs. 2). Allein im Bereich Hauswirtschaft haben die beiden Wege für Externe zur Abschlussprüfung annähernd vergleichbare Bedeutung. In allen anderen Ausbildungsbereichen stellt dagegen die Gruppe der Berufserfahrenen die Majorität der extern zugelassenen Prüfungsteilnehmer/-teilnehmerinnen. Dabei haben mit 21.301 Teilnehmern/Teilnehmerinnen die weitaus meisten dieser Gruppe einen Berufsabschluss im IHK-Kammerbereich angestrebt (vgl. **Übersicht 53**).

181 Dort machen die prozentualen Rückgänge zum Vorjahr zwischen 22 und 26 Prozent aus.

Übersicht 54: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2006

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge											
	Alte Länder[1]				Neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	2002	2004	2005	2006	2002	2004	2005	2006	2002	2004	2005	2006
Industrie und Handel	50.352	41.860	42.504	44.269	20.687	18.311	16.946	18.261	71.039	60.171	59.450	62.530
Handwerk	47.110	38.973	34.591	33.376	12.162	9.195	8.490	8.610	59.272	48.168	43.081	41.986
Öffentlicher Dienst	1.095	713	748	710	221	211	177	212	1.316	924	925	922
Landwirtschaft	2.447	2.614	2.347	2.267	1.016	921	869	976	3.463	3.535	3.216	3.243
Freie Berufe	12.976	10.700	8.944	8.121	1.989	1.732	1.568	1.491	14.965	12.432	10.512	9.612
Hauswirtschaft	822	856	655	656	476	441	401	401	1.298	1.297	1.056	1.057
Seeschifffahrt	34	28	30	48	1	1	0	1	35	29	30	49
Alle Bereiche	**114.836**	**95.744**	**89.819**	**89.447**	**36.552**	**30.812**	**28.451**	**29.952**	**151.388**	**126.556**	**118.270**	**119.399**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 136, Übersicht 44.
[1] Ohne Berlin.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung.

2.2.7 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Vorzeitige Vertragslösungen, wie sie die Berufsbildungsstatistik erfasst, können durch ganz unterschiedliche Gründe bedingt sein: So sind z. B. nicht zueinander passende Erwartungen der Vertragsparteien dafür ebenso ursächlich wie wirtschaftliche Probleme oder Änderungen der Rechts- und Eigentumsverhältnisse der Ausbildungsbetriebe (z. B. durch Konkurs, Verlagerung von Betriebsteilen, Fusion). Keinesfalls kann eine vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrages jedoch mit einem endgültigen Ausbildungsabbruch gleichgesetzt werden. Nach Untersuchungsbefunden führt vielmehr rund die Hälfte der jungen Menschen anschließend die Ausbildung fort, nachdem sie etwa den Ausbildungsberuf oder in ein anderes Unternehmen wechseln.[182] Zudem ist die Lösung der Ausbildung kein spezifisches Problem beruflicher Bildung. So liegen etwa die im Folgenden betrachteten Lösungen einer betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt unterhalb derjenigen des Hochschulbereichs.[183]

Während die Anzahl der Vertragslösungen im Zeitraum 1996 (129.857) bis 2000 (156.408) generell anstieg, fiel deren Zahl seitdem bis zum Jahr 2005 jeweils zum Vorjahr; für alte und neue Länder galt dies gleichermaßen. Dagegen wurden im Jahre 2006 im Bundesgebiet mit insgesamt 119.399 vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen wieder 1,0 Prozent mehr Lösungen gezählt, als im Jahr 2005 (118.270) (vgl. **Übersicht 54**). Anders als in den neuen Ländern, wo die Vertragslösungszahl zum Vorjahr um +5,3 Prozent oder rund 1.500 auf 29.952 Lösungen anstieg, war sie in den alten Ländern mit 89.447 Lösungen (–0,4 Prozent) leicht rückläufig.

182 Auf diese Weise wird ein neues Vertragsverhältnis begründet. Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2003, Seite 94 ff. zum Spektrum solcher Gründe sowie den weiteren Verbleib der Beteiligten nach einer Vertragslösung.

183 Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Bielefeld, W. Bertelsmann Verlag, 2006, Seite 92.

Wie in früheren Jahren gibt es wenig Veränderung bei der Verteilung der gelösten Verträge auf die einzelnen Ausbildungsjahre: So wurden im Jahr 2006 bereits 50 Prozent der Neuverträge im ersten Ausbildungsjahr gelöst, ein knappes Drittel vorzeitig im zweiten Jahr (31,4 Prozent) beendet, weitere 17 Prozent der Lösungen erfolgten im dritten und 1,5 Prozent noch im vierten Ausbildungsjahr. Auf die eigentliche Probezeit entfiel mehr als jeder vierte gelöste Ausbildungsvertrag (27 Prozent).

Anzahl und Quote der gelösten Ausbildungsverträge differieren mehr oder minder stark im Zeitverlauf, nach Ausbildungsbereich und -beruf sowie nach regionalen und persönlichen Merkmalen. Gemäß Berechnungsmodell[184] ist davon auszugehen, dass etwa jeder fünfte im Jahr 2006 neu geschlossene Ausbildungsvertrag schon vor der Abschlussprüfung wieder beendet wird (vgl. **Übersicht 55**). Da jedoch mehr neue Ausbildungsverträge gezählt wurden, liegt die Lösungsquote 2006 für das Bundesgebiet mit nunmehr 19,8 Prozent trotz gestiegener Vertragslösungszahl geringfügig unter dem Anteil der Vorjahre (2005: 19,9 Prozent, 2004: 21,0 Prozent). Dabei übertrifft die Lösungsrate des Jahres 2006 der neuen Länder mit 23,0 Prozent wie in den Vorjahren die der alten Länder von 18,9 Prozent; sie ist damit wieder ansteigend, während die Quote in den alten Ländern erneut leicht fällt.

Übersicht 55 lässt die bereichsspezifische Verteilung und Änderungen der Lösungsquote nach Region erkennen. Deutlich wird beispielsweise für die neuen Länder, dass alle Ausbildungsbereiche, ausgenommen die Freien Berufe, einen Anstieg bei der Vertragslösungsquote verzeichnen (rund +1 bis +2 Prozentpunkte). Für die alten Länder sind hingegen Rückgänge bei der Vertragslösungsquote feststellbar. Allein Hauswirtschaft und Seeschifffahrt verzeichnen hier Anstiege.

184 Die Zahl der vorzeitigen Lösungen wird differenziert nach den Lösungsjahren (1–4) und bezogen auf die jeweiligen Neuabschlüsse der Vorjahre, wobei die Probezeitlösungen berücksichtigt werden.

Übersicht 55: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 2002 bis 2006[1]

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge											
	Alte Länder				Neue Länder und Berlin				Bundesgebiet			
	2002	2004	2005	2006	2002	2004	2005	2006	2002	2004	2005	2006
Industrie und Handel	19,8	16,7	16,7	16,7	25,6	22,8	21,2	22,7	21,2	18,2	17,8	18,1
Handwerk	29,9	26,5	24,3	23,3	29,2	25,1	24,4	25,5	29,8	26,2	24,3	23,7
Öffentlicher Dienst	9,5	6,2	6,7	6,5	5,9	5,8	5,1	6,2	8,6	6,1	6,3	6,4
Landwirtschaft	23,6	24,1	21,1	19,9	21,5	18,0	17,0	19,3	23,0	22,1	19,8	19,7
Freie Berufe	25,5	23,3	20,9	20,0	26,4	26,2	25,9	25,9	25,6	23,7	21,5	20,8
Hauswirtschaft	24,5	25,5	20,8	22,0	28,4	24,8	23,9	25,8	25,7	25,2	21,8	23,3
Seeschifffahrt	22,5	14,6	10,8	16,0	20,0	4,8	0.0	4,8	21,0	14,2	10,2	15,4
Alle Bereiche	**23,5**	**20,4**	**19,3**	**18,9**	**26,1**	**23,0**	**21,7**	**23,0**	**24,1**	**21,0**	**19,9**	**19,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 136, Übersicht 45.
[1] Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.
[2] Ohne Berlin.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung.

Übersicht 56: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen 2002 bis 2006[1]

Land	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
	Anzahl					Prozent				
Baden-Württemberg	14.850	14.944	13.171	12.201	12.443	18,8	19,4	17,3	16,0	16,0
Bayern	20.624	18.148	17.805	16.653	16.270	20,5	18,6	18,4	17,4	16,8
Berlin	6.836	5.526	5.730	5.864	6.284	28,9	24,3	25,4	26,7	28,0
Brandenburg	5.041	4.320	4.555	4.207	4.441	24,9	21,8	23,1	21,5	22,9
Bremen	1.524	1.420	1.202	1.248	1.174	25,9	24,7	20,7	21,4	19,6
Hamburg	3.313	2.873	2.734	2.557	2.797	25,1	22,4	21,3	19,8	20,7
Hessen	10.020	8.704	8.117	7.301	7.908	23,6	21,1	20,1	18,1	19,3
Mecklenburg-Vorpommern	4.811	4.423	4.232	4.112	4.535	26,1	24,1	23,4	23,2	26,1
Niedersachsen	15.589	13.334	12.378	11.667	10.914	25,7	22,7	21,5	20,7	19,1
Nordrhein-Westfalen	33.095	28.498	26.504	25.086	24.535	26,1	23,3	21,8	21,0	20,0
Rheinland-Pfalz	7.850	7.143	6.921	6.432	6.320	25,6	24,1	23,5	22,1	21,4
Saarland	2.277	2.220	1.991	2.035	2.149	26,1	25,9	23,6	24,0	24,9
Sachsen	8.382	6.751	6.793	5.834	6.127	24,2	20,2	20,7	18,1	19,1
Sachsen-Anhalt	6.006	5.070	4.846	4.294	4.522	27,5	23,9	23,4	21,5	23,1
Schleswig-Holstein	5.694	5.074	4.921	4.639	4.937	28,4	25,6	24,6	23,2	23,9
Thüringen	5.476	5.033	4.656	4.140	4.043	26,0	24,7	23,4	21,2	21,0
Alte Länder	**114.836**	**102.358**	**95.744**	**89.819**	**89.447**	**23,5**	**21,6**	**20,4**	**19,3**	**18,9**
Neue Länder mit Berlin	**36.552**	**31.123**	**30.812**	**28.451**	**29.952**	**26,1**	**22,8**	**23,0**	**21,7**	**23,0**
Bundesgebiet	**151.388**	**133.481**	**126.556**	**118.270**	**119.399**	**24,1**	**21,9**	**21,0**	**19,9**	**19,8**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 138, Übersicht 46.
[1] Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31.12. bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. – Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

In den ausbildungsstarken Bereichen errechnet sich im Jahr 2006 für Industrie und Handel bundesweit zum Vorjahr ein leichter Anstieg der Lösungsquote auf 18,1 Prozent, während die Quote des Handwerks wie auch schon in den Vorjahren im Bundesgebiet weiter gesunken ist. Gleichwohl werden im Handwerksbereich überdurchschnittlich oft Verträge während der Ausbildung beendet. Von den dort im Jahr 2006 neu geschlossenen Verträgen werden 23,7 Prozent vor der Prüfung gelöst, gefolgt von den Bereichen Hauswirtschaft mit 23,3 Prozent und Freie Berufe mit knapp 20,8 Prozent. Recht gering ist dagegen der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge im öffentlichen Dienst: Von den im Jahr 2006 geschlossenen Verträgen wurden nur 6,4 Prozent vor Ausbildungsende gelöst. Auffällig in **Übersicht 55** ist ferner die Differenz zwischen den beiderseits unterdurchschnittlichen Lösungsquoten des Bereichs Industrie und Handel; sie liegen im Betrachtungszeitraum 2002 bis 2006 in den neuen Ländern um jeweils rund sechs Prozentpunkte über denen der alten Länder (2006: neue Länder 16,7 Prozent, alte Länder 22,7 Prozent). Die Lösungsquote des Handwerks lag dagegen bisher in den alten wie den neuen Ländern auf ähnlichem Niveau, wobei sie sich im Jahr 2006 zugunsten der alten Länder auseinander entwickelt (alte Länder: 23,5 Prozent; neue Länder: 25,5 Prozent). In den Freien Berufen gibt es in den neuen Ländern seit 2004 deutlich mehr Vertragslösungen als in den alten (2006: 25,9 Prozent zu 20,0 Prozent). In den Bereichen Landwirtschaft und öffentlicher Dienst sind dagegen in den neuen Ländern seit Jahren durchwegs niedrigere Lösungsraten als in den alten Ländern zu verzeichnen.

Übersicht 56 zeigt die Spannweite der Vertragslösungsquoten zwischen den einzelnen Ländern, die etwas größer als im Vorjahr ausfällt. Sie reicht 2006 von Baden-Württemberg, wo nur 16,0 Prozent der neu geschlossenen Ausbildungsverträge nicht zu Ende geführt werden, bis Berlin, wo nahezu drei Zehntel der Verträge vor Ausbildungsende wieder gelöst werden (28,0 Prozent).

Die Lösungsrate der Frauen übertrifft seit 1996 stets die Quote der Männer wie **Übersicht 57** ausweist. Der Abstand zwischen den Geschlechtern ist im Jahr 2006 mit 21,1 Prozent bei den Frauen zu 18,9 Prozent bei den Männern gegenüber 2005 weiter gewachsen. Dies könnte geringere Chancen von Frauen widerspiegeln, eine Ausbildungsstelle im gewünschten Ausbildungsberuf oder Unternehmen zu erhalten, oder aber ihre größere Bereitschaft ausdrücken, eine nicht zufriedenstellende Ausbildungssituation nachträglich zu korrigieren. Zudem verfügen gerade Frauen wegen der insgesamt höheren schulischen Vorbildung mit der Aufnahme eines Fachschul- oder einem Hochschulstudiums über Ausbildungsalternativen.

Nach Ablauf der Probezeit kündigen besonders ältere Auszubildende, da ihnen eine Vertragslösung ohne Zustimmung der Eltern möglich ist. Auch die bessere Konjunktur- und Ausbildungslage könnte einer der Gründe sein, dass Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst werden. Wo immer im Einzelnen die Ursachen liegen, bedeutet eine Auflösung für Jugendliche wie ausbildende Betriebe gleichermaßen Zeitverlust, Unsicherheit und ein Mehr an Ressourcen. Forschungsbedarf besteht deshalb in der Frage, durch welche Maßnahmen sich die hohen Vertragslösungsquoten in den nächsten Jahren reduzieren lassen. Hier könnten etwa einer Angebotsausweitung bei Betriebspraktika und mehr Beratung im Umfeld der Berufswahlentscheidungen, aber auch der Einstiegsqualifizierung eine wichtige Rolle zukommen.

Übersicht 57: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2006 (Angaben in Prozent)[1]

Jahr	männlich	weiblich	insgesamt
1996	21,2	21,4	21,3
1997	20,2	21,0	20,5
1998	21,0	21,7	21,3
1999	21,7	22,6	22,1
2000	23,2	24,3	23,7
2001	23,3	24,2	23,7
2002	23,5	24,8	24,1
2003	21,1	23,0	21,9
2004	20,2	22,2	21,0
2005	19,2	20,8	19,9
2006	18,9	21,1	19,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 139, Übersicht 47.

[1] Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31.12. bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen. Da die Vertragslösungen nicht nach Ausbildungsjahr und Geschlecht ausgewiesen werden, wurde unterstellt, dass sich beide Geschlechter so über die Ausbildungsjahre verteilen wie die Auszubildenden insgesamt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

2.2.8 Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Im Jahr 2005 sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes[185] 1,57 Millionen Jugendliche im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung.[186] Damit stieg der Anteil der ungelernten Jugendlichen an der entsprechenden Wohnbevölkerung auf 16,1 Prozent.

Die Gruppe mit der höchsten Ungelerntenquote stellten die Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.[187] 38,4 Prozent bzw. 506.000 Jugendliche konnten keinen Berufsabschluss vorweisen. Diese Quote ist dreimal so hoch wie die der deutschen Jugendlichen. Unter ihnen lag der Ungelerntenanteil bei den 20- bis 29-Jährigen mit insgesamt 1.059.000 Personen bei 12,6 Prozent.

Entwicklung seit 1996[188]

Die Wohnbevölkerung in der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen sank zwischen 1996 und 2005 um 857.000 Personen. Die Zahl der registrierten Ungelernten unter den 20- bis 29-Jährigen erhöhte sich um 84.000, sodass die errechnete Ungelerntenquote von 14,6 Prozent auf 16,1 Prozent stieg.

Seit 1996 fiel bundesweit der Ungelerntenanteil unter den Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit von 40,1 Prozent auf 38,4 Prozent. Gleichzeitig stieg die Ungelerntenquote unter den deutschen Jugendlichen von 10,5 Prozent auf 12,6 Prozent.

Waren Mitte der 90er-Jahre in den neuen Ländern nur 7,8 Prozent der Jugendlichen ohne Berufsabschluss, so hat sich die Quote in dieser Zeitspanne um 5,4 Prozentpunkte auf 13,2 Prozent erhöht. Im Jahr 2005 wurden trotz des Rückgangs in der entsprechenden Wohnbevölkerung 116.000 Ungelernte mehr gezählt als im Vergleichsjahr 1996. In den alten Ländern blieben trotz eines Rückgangs um 1 Million in der entsprechenden Wohnbevölkerung 17,3 Prozent Jugendliche ohne beruflichen Abschluss.

1996 waren Frauen unter den 20- bis 29-Jährigen noch deutlich häufiger als Männer betroffen (16,5 Prozent gegenüber 12,8 Prozent), seitdem haben sich die Ungelerntenquoten von Männern und Frauen angenähert. Männliche Jugendliche waren im Jahr 2005 mit 15,1 Prozent ohne Berufsabschluss. Zwar stieg bei den weiblichen Jugendlichen die Ungelerntenquote schwächer als bei den männlichen, sie lag aber mit 17,1 Prozent immer noch höher. Dies gilt vor allem für zugewanderte und hier geborene Ausländerinnen: 40,5 Prozent der weiblichen und 34,9 Prozent der männlichen ausländischen Jugendlichen sind ohne Ausbildungsabschluss. Bei den deutschen Jugendlichen gibt es nur marginale Differenzen zwischen den Quoten nach dem Geschlecht (männlich: 10,7 Prozent, weiblich: 11,5 Prozent).

Obwohl sich seit 1996 der Bestand an Jugendlichen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren um 28,3 Prozent verringert hat, ist die Anzahl Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung in dieser Alterskohorte nur um 11,0 Prozent gesunken und erreichte im Jahr 2005 einen Prozentanteil von 16,7. Demgegenüber ist in diesem Zeitraum die Anzahl der 20- bis 24-jährigen Jugendlichen um 7,1 Prozent gestiegen, der Anteil Ungelernter stieg in dieser Gruppe von 14,8 auf ebenfalls 16,7 Prozent.

2.2.9 Auszubildende mit betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen

Genaue Angaben zur Entwicklung der Ausbildungsleistung der Betriebe und Verwaltungen sind nicht möglich ohne eine Unterscheidung der Auszubildenden nach betrieblicher und außerbetrieblicher bzw. mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanzierter Ausbildung. Da in der Berufsbildungsstatistik zum Stichtag 31. Dezember diese Differenzierung bislang nicht vorgenommen wurde, ermittelt das Bundesinstitut für Berufsbildung seit einigen Jahren die Zahl der betrieblichen Auszubildenden auf indirektem Weg: Von der Gesamtzahl der Auszubildenden, die das Statistische Bundesamt ausweist, wird die Zahl der Auszubildenden abgezogen, die sich nach Angaben der Länder und der Bundesagentur für Arbeit Ende Dezember in außerbetrieblichen Maßnahmen befanden. Als „außerbetrieblich" gelten dabei jene Auszubildenden, deren Ausbildung vollständig oder überwiegend durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln bzw. Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird. Maßgeblich ist die Finanzierungsform – und nicht der Lernort. Teilweise finden auch bei den außerbetrieblichen Auszubildenden lange Ausbildungsphasen in Betrieben statt. Außerbetriebliche Ausbildungsplätze wurden im Jahr 2006 finanziert durch die Bund-Länder-Programme Ost, ergänzende Länderprogramme in den neuen Ländern, spezielle Länderprogramme einiger alter Länder sowie im Rahmen der Förderung der Ausbildung lernbeeinträchtigter, sozial benachteiligter und behinderter Jugendlicher nach SGB II und SGB III.

Die Förderprogramme und gesetzlichen Fördermaßnahmen zur außerbetrieblichen Ausbildung richten sich an unterschiedliche Zielgruppen. Die Bund-Länder-Programme Ost

185 Die Berechnungen beruhen auf den Daten des Mikrozensus 1996 bis 2005.

186 Definition: siehe: Berufsbildungsbericht 2006, Seite 142.

187 Eine detaillierte Quantifizierung der Ungelerntenquoten nach Staatsangehörigkeit ist aufgrund von Änderungen im Staatsbürgerrecht und wegen fehlender Datengrundlagen in der Einbürgerungsstatistik nicht zu leisten.

188 Seit 2005 werden fehlende Angaben den nicht Ungelernten zugeordnet. Deswegen sowie wegen der wesentlich veränderten Erhebungsmethode (Unterjährigkeit, CAPI-Interview, verändertes Hochrechnungsverfahren) sind die Ergebnisse mit der Zeitreihe der vorangegangenen Berufsbildungsberichte nicht mehr unmittelbar vergleichbar.

und die Länderprogramme haben als Förderschwerpunkt die sogenannten „marktbenachteiligten“ Jugendlichen in Regionen mit fehlenden betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Durch die Bundesagentur für Arbeit wird nach SGB II und SGB III (§ 242 SGB III) die außerbetriebliche Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen finanziert, die sozialpädagogischer Begleitung bedürfen und auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nicht in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt werden können. Nach SGB II und SGB III (§ 102 SGB III) werden außerdem Ausbildungsmöglichkeiten zur beruflichen Eingliederung behinderter Jugendlicher geschaffen. In der Förderpraxis ist allerdings die Grenze zwischen „Marktbenachteiligung“ und originärer Benachteiligung fließend, d. h., bei schwieriger Ausbildungsmarktlage wird der Kreis der sozial benachteiligten, lernbeeinträchtigten Jugendlichen eher weiter gezogen. Dies wird daran deutlich, dass der Anteil der Benachteiligtenförderung in den neuen Ländern nach wie vor viel höher als in den alten Ländern ist.

In **Übersicht 58** sind die Ergebnisse der Berechnungen zu den betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden im Jahr 2006 in länderspezifischer Aufgliederung ausgewiesen. Bundesweit wurden demnach zum Stichtag 31. Dezember 2006 insgesamt 1.570.615 Auszubildende erfasst.[189] Davon wurden 89,9 Prozent (1.412.578) betrieblich und 10,1 Prozent (158.037) außerbetrieblich im oben definierten Sinne ausgebildet. In den neuen Ländern einschließlich Berlin war der Anteil der außerbetrieblichen Auszubildenden mit 28,4 Prozent (96.060) an allen Auszubildenden (338.447) erheblich höher als in den alten Ländern, wo der entsprechende Anteil nur 5,0 Prozent (61.977) an allen Auszubildenden (1.232.168) betrug.

Die Gesamtzahl der Auszubildenden erhöhte sich 2006 um 1,1 Prozent (+ 17.178), nachdem es im Vorjahr noch einen Rückgang gegeben hatte (2005: –0,7 Prozent bzw. –10.627).[190] Der Anstieg entfiel vollständig auf die betrieblichen Ausbildungsverhältnisse, die gegenüber 2005 um 1,5 Prozent bzw. 20.632 zunahmen (2005: –0,8 Prozent bzw. –11.357). Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse sank dagegen um 2,1 Prozent bzw. 3.454 (2005: +0,5 Prozent bzw. +730).[191] Die Verringerung der außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse betraf 2006 ausschließlich die neuen Länder (–7,5 Prozent bzw. –7.823), während die Zahl in den alten Ländern deutlich anstieg (+7,6 Prozent bzw. 4.369).

Zwischen den einzelnen Ländern gab es deutliche Unterschiede in der Verbreitung der außerbetrieblichen Ausbildung. In den alten Ländern wies Hamburg 2006 prozentual die meisten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse auf: Hier entfielen von der Gesamtzahl der Auszubildenden 7,2 Prozent auf solche Ausbildungsverhältnisse. Bayern hatte dagegen mit 3,4 Prozent den geringsten relativen Anteil. Unter den neuen Ländern (einschließlich Berlin) war die außerbetriebliche Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern mit einem Anteil von 32,3 Prozent am häufigsten anzutreffen. Der niedrigste Anteil (25,0 Prozent) wurde aus Thüringen vermeldet.

Sehr stark gingen 2006 die außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisse für behinderte Jugendliche zurück (–18,0 Prozent bzw. –8.692), was die neuen Länder (–25,6 Prozent bzw. -3.832) noch stärker betraf als die alten Länder (–14,5 Prozent bzw. –4.860). Bei der außerbetrieblichen Ausbildung sozial benachteiligter bzw. lernbeeinträchtigter Jugendlicher gab es in den neuen Ländern ebenfalls eine relativ starke Abnahme (–7,8 Prozent bzw. –3.674), in den alten Ländern dagegen eine beträchtliche Zunahme (+21,7 Prozent bzw. +4.893); insgesamt war somit ein leichter Anstieg um 1,8 Prozent bzw. 1.219 Plätze festzustellen. Die Zahl der über die Bund-Länder-Programme Ost geförderten außerbetrieblichen Plätze verringerte sich um 2,3 Prozent bzw. 769. Bei den über die Länderprogramme finanzierten Plätzen war eine Erhöhung um 44,8 Prozent bzw. 4.788 zu verzeichnen. Der größte Anstieg entfiel dabei auf Nordrhein-Westfalen, und zwar vor allem auf das dort aufgelegte „Sonderprogramm Ausbildung 2006“.

2.2.10 Bilanz der tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Ausbildungsplatzsicherung 1996–2005

Seit Mitte der 1990er-Jahre werden in vielen Tarifbereichen Regelungen zur Ausbildungsförderung vereinbart. Die Tarifparteien haben hiermit einen wichtigen Beitrag zur Entspannung der schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zur Verbesserung der Übernahmechancen von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen geleistet. Das BIBB untersuchte in zwei vom BMBF finanzierten Vorhaben die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 1996 bis 2001[192] sowie 2003 bis 2005[193]. Die Untersuchungsgrundlage bildeten detaillierte jährliche Dokumentationen aller tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung. Diese wurden vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen

189 Einbezogen sind nur Jugendliche in Ausbildungsgängen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung, die einen bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und die somit in der Berufsbildungsstatistik mitgezählt werden.

190 Die Zahlen für 2005 sowie die Veränderungsraten von 2006 zu 2005 sind auf den BIBB-Internetseiten abrufbar unter der Rubrik „Übergang von der Schule in die Ausbildung“ (http://www.bibb.de/de/30545.htm).

191 Aufgrund einer im April 2007 von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommenen Datenrevision hinsichtlich der geförderten Ausbildung lernbeeinträchtigter, sozial benachteiligter und behinderter Jugendlicher nach SGB II und SGB III weichen die Angaben für 2005 gegenüber früher veröffentlichten Ergebnissen ab.

192 Vgl. Beicht, Ursula; Berger, Klaus; Bispinck, Reinhard; Kirsch, Johannes: Tarifliche Ausbildungsförderung – Entwicklung der Regelungen von 1996 – 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 263, Bielefeld 2004.

193 Zur tariflichen Ausbildungsförderung in den Jahren 2003 bis 2005 vgl. Berufsbildungsbericht 2005, Kapitel 1.1.5, Seite 60–63, Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 1.1.4, Seite 70–74 sowie Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 1.4.6, Seite 84-88. Ein Gesamtbericht (Beicht, Ursula; Berger, Klaus: Tarifliche Ausbildungsförderung 2005 und Entwicklung seit 1996) ist im Internet abrufbar unter http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_20521.pdf.

Übersicht 58: Zahl der Auszubildenden zum 31. Dezember 2006

Land	Auszubildende zum 31.12.2006															
	Insgesamt		davon im Bereich:													
			Bund-Länder-Programme Ost		(ergänzende) Ländermaßnahmen		Berufsausbildung Benachteiligter (BaE)		Berufsausbildung Behinderter (gem. § 4 BBiG)		Berufsausbildung Behinderter (gem. § 66 BBiG/§ 42d HwO)		außerbetrieblich insgesamt		betrieblich	
	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent	Anzahl	Anteil in Prozent
Baden-Württemberg	201.906	100,0	0	0,0	0	0,0	3.291	1,6	2.004	1,0	4.791	2,4	10.086	5,0	191.820	95,0
Bayern	257.995	100,0	0	0,0	0	0,0	2.878	1,1	2.970	1,2	3.022	1,2	8.870	3,4	249.125	96,6
Berlin	55.334	100,0	4.665	8,4	1.779	3,2	6.119	11,1	660	1,2	935	1,7	14.158	25,6	41.176	74,4
Brandenburg	50.500	100,0	4.546	9,0	2.201	4,4	6.443	12,8	403	0,8	2.678	5,3	16.271	32,2	34.229	67,8
Bremen	15.537	100,0	0	0,0	0	0,0	461	3,0	108	0,7	158	1,0	727	4,7	14.810	95,3
Hamburg	33.358	100,0	0	0,0	1.087	3,3	925	2,8	256	0,8	147	0,4	2.415	7,2	30.943	92,8
Hessen	106.212	100,0	0	0,0	1.037	1,0	3.226	3,0	1.417	1,3	1.461	1,4	7.141	6,7	99.071	93,3
Mecklenburg-Vorpommern[1]	43.426	100,0	5.311	12,2	1.249	2,9	7.057	16,3	214	0,5	175	0,4	14.006	32,3	29.420	67,7
Niedersachsen	147.807	100,0	0	0,0	0	0,0	4.111	2,8	861	0,6	2.151	1,5	7.123	4,8	140.684	95,2
Nordrhein-Westfalen	318.370	100,0	0	0,0	3.853	1,2	8.661	2,7	2.413	0,8	3.770	1,2	18.697	5,9	299.673	94,1
Rheinland-Pfalz	76.736	100,0	0	0,0	0	0,0	1.736	2,3	957	1,2	827	1,1	3.520	4,6	73.216	95,4
Saarland	21.907	100,0	0	0,0	0	0,0	477	2,2	225	1,0	304	1,4	1.006	4,6	20.901	95,4
Sachsen	86.742	100,0	7.966	9,2	1.582	1,8	12.252	14,1	855	1,0	685	0,8	23.340	26,9	63.402	73,1
Sachsen-Anhalt	53.675	100,0	6.226	11,6	1.499	2,8	5.721	10,7	1.074	2,0	1.558	2,9	16.078	30,0	37.597	70,0
Schleswig-Holstein	52.340	100,0	0	0,0	0	0,0	1.644	3,1	280	0,5	468	0,9	2.392	4,6	49.948	95,4
Thüringen	48.770	100,0	3.435	7,0	1.197	2,5	5.683	11,7	526	1,1	1.366	2,8	12.207	25,0	36.563	75,0
Alte Länder	**1.232.168**	**100,0**	**0**	**0,0**	**5.977**	**0,5**	**27.410**	**2,2**	**11.491**	**0,9**	**17.099**	**1,4**	**61.977**	**5,0**	**1.170.191**	**95,0**
Neue Länder und Berlin	**338.447**	**100,0**	**32.149**	**9,5**	**9.507**	**2,8**	**43.275**	**12,8**	**3.732**	**1,1**	**7.397**	**2,2**	**96.060**	**28,4**	**242.387**	**71,6**
Bundesgebiet	**1.570.615**	**100,0**	**32.149**	**2,0**	**15.484**	**1,0**	**70.685**	**4,5**	**15.223**	**1,0**	**24.496**	**1,6**	**158.037**	**10,1**	**1.412.578**	**89,9**

[1] Die Angaben zu den Bund-Länder-Programmen Ost und den ergänzenden Ländermaßnahmen beziehen sich in Mecklenburg-Vorpommern auf den Stand 01.03.2007.
Quellen: Statistisches Bundesamt (StBA), Bundesagentur für Arbeit (BA), Angaben der Länder, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) erstellt. Im Folgenden werden die wichtigsten Entwicklungen der tariflichen Ausbildungsförderung im gesamten Zeitraum von 1996 bis 2005 dargestellt.[194]

Tarifliche Ausbildungsförderung hat zum Ziel, eine Erhöhung bzw. Bestandssicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten zu erreichen und/oder die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis zu sichern oder zu verbessern. Hierzu werden zwischen den Tarifparteien (Arbeitgeber und Gewerkschaften) Vereinbarungen getroffen. Oft wird dabei nur eines der genannten Ziele verfolgt, zum Teil aber auch beide gleichzeitig. Die Regelungen unterscheiden sich sehr stark in der inhaltlichen Ausgestaltung voneinander. Aber auch der Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen, von dem ihre Wirksamkeit entscheidend abhängt, ist sehr unterschiedlich. Ein Teil der Regelungen wird in Form von Tarifverträgen geschlossen, was eine tarifrechtliche Verpflichtung zur Einhaltung des Vereinbarten bedeutet. Außerdem gibt es Absichtserklärungen der Tarifparteien oder Tarifzusagen von Großunternehmen, die ebenfalls als relativ stark bindend einzustufen sind. Im Gegensatz dazu haben Appelle oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen eine relativ niedrige Verbindlichkeit. Es lassen sich somit „eher verbindliche“ und „eher unverbindliche“ Vereinbarungen unterscheiden.

Im Untersuchungszeitraum nahm die Gesamtzahl der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung von 64 im Jahr 1996 auf 121 im Jahr 2005 zu. Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Die hohe quantitative Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung kann jedoch anhand der Zahl der Beschäftigten[195] in den betreffenden Tarifbereichen verdeutlicht werden: Diese betrug 2005 insgesamt 8,5 Mio., was einem Anteil von 32 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26,6 Mio.) entsprach. Den größten Stellenwert hatte die tarifliche Ausbildungsförderung allerdings im Jahr 1997, als 44 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Geltungsbereichen der Regelungen vertreten waren.

In den Jahren 1996 bis 2005 war keine große Kontinuität bei der tariflichen Ausbildungsförderung zu verzeichnen. Vielmehr wechselten im Laufe der Zeit die Tarifbereiche, in denen entsprechende Regelungen geschlossen wurden, relativ oft. Vor allem in kleineren Tarifbereichen wurde die Ausbildungsförderung häufig bereits nach kurzer Zeit wieder eingestellt. Nur eher selten bestanden in der betrachteten Zeitspanne durchgängig Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung.

Das verarbeitende Gewerbe war bei der tariflichen Ausbildungsförderung im gesamten Untersuchungszeitraum weit überproportional vertreten. Zuletzt, d. h. im Jahr 2005, existierten hier 63 Vereinbarungen, in deren Geltungsbereichen es 5,1 Mio. Beschäftigte gab. Gemessen an der Beschäftigtenzahl nahm das verarbeitende Gewerbe damit einen Anteil an allen Tarifbereichen mit Ausbildungsförderung von über 60 Prozent ein. In der Gesamtwirtschaft betrug der Beschäftigtenanteil im verarbeitenden Gewerbe dagegen nur etwas mehr als ein Viertel (27 Prozent). **Schaubild 12** gibt einen Überblick über die quantitative Entwicklung der Regelungen im Untersuchungszeitraum differenziert nach den Hauptzielen der tariflichen Ausbildungsförderung.

Hier zeigt sich, dass die Zahl der Vereinbarungen, die sich ausschließlich auf das Ziel „Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ bezogen, in den meisten Jahren relativ niedrig lag. Die Regelungen betrafen überwiegend eher kleine Tarifbereiche und hatten daher – mit Ausnahme des Jahres 1997 – keinen größeren Stellenwert (bezogen auf die Beschäftigtenzahl in den Geltungsbereichen). Die Vereinbarungen, die sich ausschließlich auf das Ziel „Sicherung bzw. Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden“ konzentrierten, hatten 1996 eine relativ hohe quantitative Bedeutung, die in den nachfolgenden Jahren bis 1999 jedoch stark abnahm. Erst ab dem Jahr 2000 erreichten diese Regelungen erneut eine hohe Verbreitung, die allerdings ab 2003 wieder kontinuierlich zurückging. Vereinbarungen, die sich gleichzeitig auf beide Ziele richteten, waren im gesamten Zeitraum am bedeutsamsten, wobei dies in den Jahren 1997 bis 1999 am stärksten ausgeprägt war.

Vereinbarungen zur Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1)

Von 1996 bis 2005 erhöhte sich die Zahl der tariflichen Vereinbarungen, mit denen die betrieblichen Ausbildungskapazitäten gesichert bzw. gesteigert werden sollten (im Folgenden mit Ziel 1 bezeichnet), von insgesamt 40 auf 69.[196] Die größte quantitative Bedeutung hatten entsprechende Regelungen allerdings in den Jahren 1997 bis 1999 (Geltungsbereich: 9 bis 11 Mio. Beschäftigte). Ab 2000 ging ihr Gewicht stark zurück (Geltungsbereich: jeweils 6 Mio. Beschäftigte), und zwar in etwa auf das Niveau, das sie bereits im Jahr 1996 erreicht hatten. Die Vereinbarungen zu Ziel 1 waren in ihren konkreten Regelungsinhalten sehr unterschiedlich. Sie ließen sich grundsätzlich in zwei Kategorien unterteilen: Zum einen wurde eine Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bzw. eine Bestandssicherung

194 Vgl. auch Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsförderung: Die Entwicklung der letzten zehn Jahre. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2007, Seite 47–51.

195 Die Beschäftigtenzahlen in den Tarifbereichen liegen als Schätzgrößen vor. Im Folgenden beziehen sich Aussagen über die quantitative Bedeutung der jeweiligen Regelungsarten immer auf die Zahl der Beschäftigten in den Geltungsbereichen. Da die Tarifbereiche von der Größe her äußerst stark differieren, ist die Zahl der Regelung allein zu wenig aussagekräftig.

196 Hier wurden die Regelungen, die ausschließlich Ziel 1 beinhalteten, und die Regelungen, die sich auf beide Ziele der tariflichen Ausbildungsförderung bezogen, zusammengefasst.

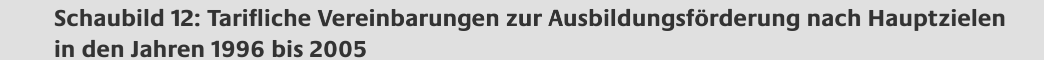
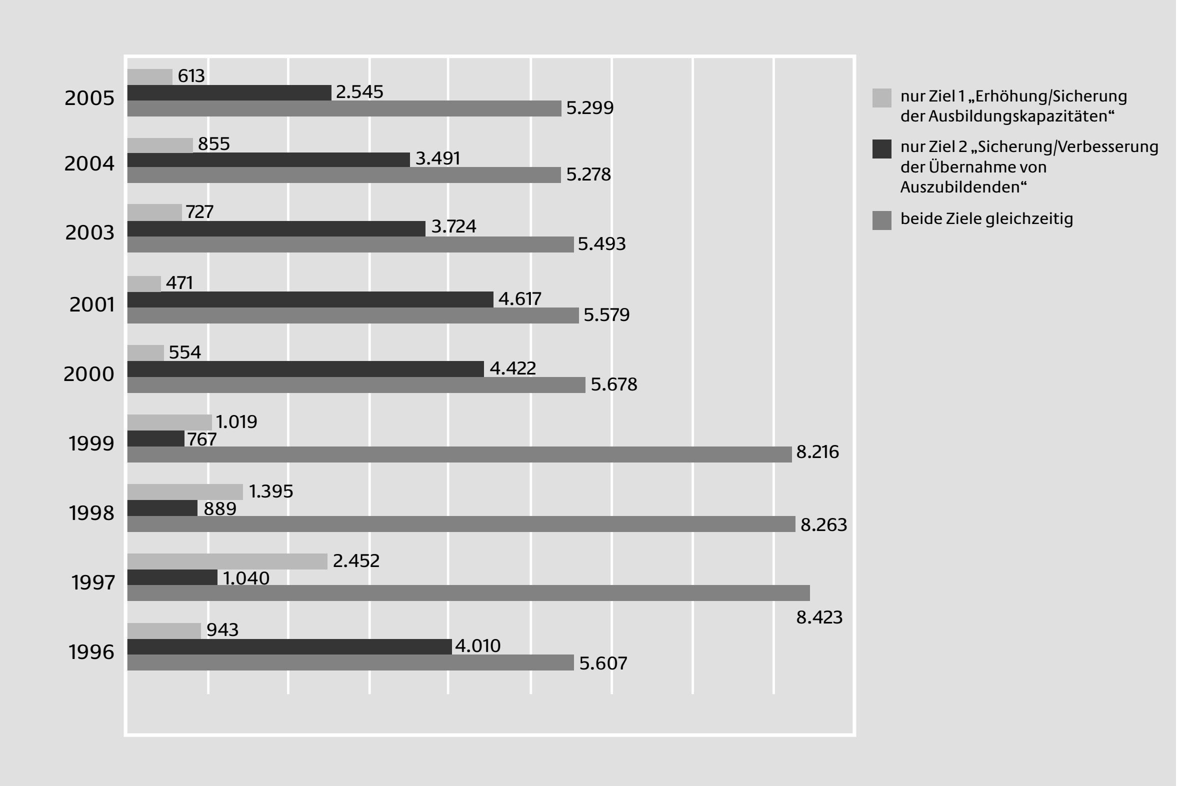


Schaubild 12: Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach Hauptzielen in den Jahren 1996 bis 2005

Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tausend



Zahl der Vereinbarungen

Jahr	nur Ziel 1	nur Ziel 2	beide Ziele	insgesamt
2005	25	52	44	121
2004	31	59	38	128
2003	25	57	39	121
2001	17	52	35	104
2000	17	41	35	93
1999	25	31	36	92
1998	33	27	33	93
1997	39	25	36	100
1996	13	24	27	64

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

der vorhandenen Kapazitäten bezogen auf den gesamten Tarifbereich vereinbart. Diese Regelungen hatten immer die mit Abstand größte Bedeutung. Zum anderen wurden für die einzelnen Betriebe Anreize zur Bereitstellung von Ausbildungsstellen geschaffen, allerdings geknüpft an bestimmte Bedingungen. Sofern ein Betrieb den Umfang seiner Ausbildung erhöhte oder beibehielt, war eine finanzielle Entlastung vorgesehen. Meist konnten dann die Ausbildungsvergütungen gekürzt werden oder mussten nicht bzw. erst zu einem späteren Zeitpunkt erhöht werden. Diese bedingten Entlastungsregelungen spielten im gesamten Untersuchungszeitraum nur eine geringe Rolle.

Die Vereinbarungen, die sich auf den gesamten Tarifbereich bezogen, entwickelten sich im Hinblick auf die genauere inhaltliche Ausgestaltung wie folgt: Durchgängig gab es im Untersuchungszeitraum sehr viele Regelungen, in denen eine Steigerung der Ausbildungsplatzzahl vereinbart war. Dagegen hatten Regelungen, die lediglich eine Bestandssicherung vorsahen, nur von 1997 bis 2001 eine verhältnismäßig große Bedeutung, ab 2003 ging ihr Stellenwert relativ stark zurück. Während im Jahr 1996 in den meisten Vereinbarungen der angestrebte Umfang der Erhöhung bzw. die zu erreichende Ausbildungsplatzzahl exakt festgelegt worden waren, fielen die Vereinbarungen in den nachfolgenden Jahren bis 2001 immer weniger konkret aus. Erst ab dem Jahr 2003 wurde wieder öfter die anvisierte Steigerungsrate bzw. vorgesehene Stellenzahl genau bestimmt, der Konkretisierungsgrad nahm also wieder zu.

Im Hinblick auf den Verbindlichkeitsgrad der Regelungen zu Ziel 1 gab es im Zeitverlauf deutliche Veränderungen (vgl. **Schaubild 13**): Im Jahr 1996 und – noch stärker ausgeprägt – im Jahr 1997 hatte der weitaus größte Teil der Vereinbarungen einen relativ verpflichtenden Charakter. In den nachfolgenden Jahren ging der Verbindlichkeitsgrad erheblich zurück. Ab 2003 verlagerte sich das Gewicht eindeutig hin zu eher unverbindlichen Regelungen.

Vereinbarungen zur Sicherung/Verbesserung der Übernahme (Ziel 2)

Die Zahl der tariflichen Regelungen, mit denen die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in ein Beschäftigungsverhältnis abgesichert oder verbessert werden sollte (im Folgenden mit Ziel 2 bezeichnet), nahm in den Jahren 1996 bis 2005 von insgesamt 51 auf 96 zu.[197] Am stärksten verbreitet waren solche Vereinbarungen jedoch in den Jahren 2000 und 2001 (Geltungsbereich: jeweils 10 Mio. Beschäftigte). Ab 2003 ging ihre quantitative Bedeutung kontinuierlich zurück und erreichte 2005 das niedrigste Niveau im gesamten Untersuchungszeitraum (Geltungsbereich: 8 Mio. Beschäftigte).

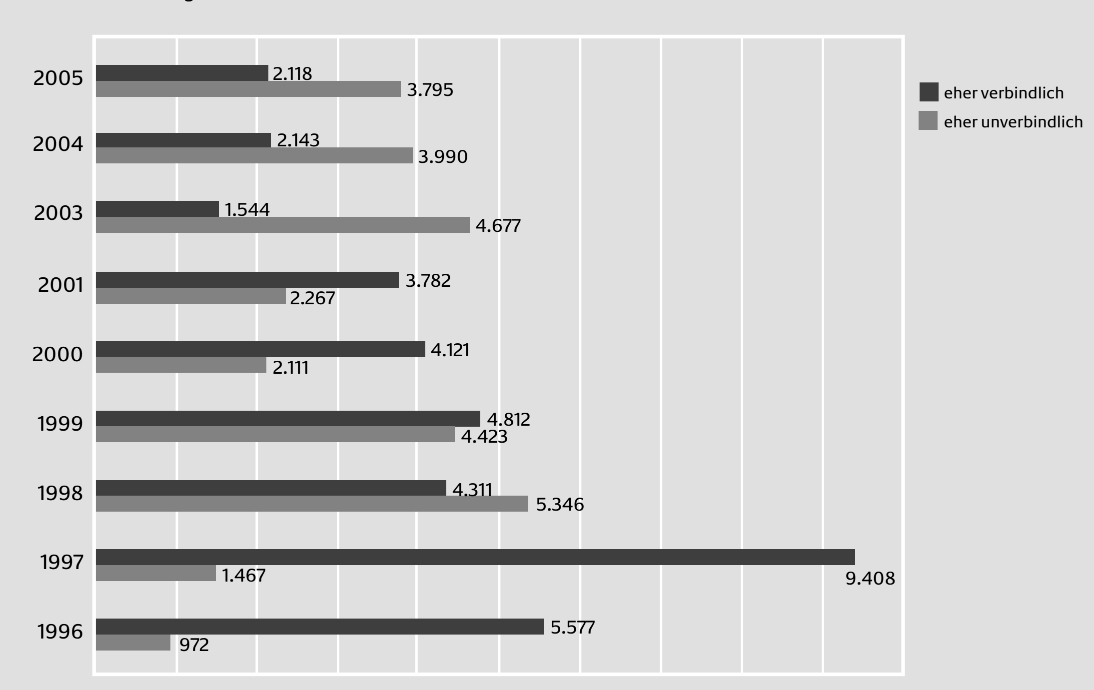
Die Vereinbarungen zu Ziel 2 unterschieden sich in ihren Regelungsinhalten ebenfalls relativ stark. Grundsätzlich konnten auch sie in zwei Kategorien unterteilt werden: Zum einen wurden die Betriebe zu einer bestimmten Form der Übernahme verpflichtet oder aufgefordert. Diese konkreten Regelungen hatten jeweils den weitaus größten Stellenwert. Zum andern gab es sonstige, weniger konkrete Vereinbarungen zur Übernahmeförderung. Darunter zählten z. B. Appelle zur Übernahme von Auszubildenden ohne nähere Festlegungen oder auch Regelungen, die sich ausschließlich auf eine finanzielle Entlastung der Betriebe – meist in Form von abgesenkten Eingangslöhnen für übernommene Auszubildende – beschränkten. Solche Regelungsformen waren im Untersuchungszeitraum immer von eher geringer Bedeutung.

Wird die nähere inhaltliche Ausgestaltung der konkreten Übernahmeregelungen im gesamten untersuchten Zeitraum betrachtet, zeigt sich folgende Entwicklung: Bis zum Jahr 1999 war in der weit überwiegenden Zahl der Vereinbarungen eine auf mindestens sechs Monate befristete Beschäftigungszeit vorgesehen. Im Jahr 2000 gewannen Regelungen mit einer längeren Übernahmedauer von mindestens zwölf Monaten erstmals eine größere Bedeutung. Ab 2001 entfiel hierauf dann immer der mit Abstand größte Teil der Vereinbarungen. Eher selten gab es Regelungen, in denen eine unbefristete Übernahme vereinbart war. Die Übernahmepflicht wurde im Untersuchungszeitraum zunehmend durch Ausnahmemöglichkeiten eingeschränkt. Während die Unternehmen bis 1999 noch in vielen bedeutenden Tarifbereichen ausnahmslos alle Auszubildenden für die festgelegte Mindestdauer übernehmen mussten, galt dies ab 2000 nur noch für wenige und kleinere Tarifbereiche. Nun mussten die Betriebe häufig nur noch dann ihre Auszubildenden übernehmen, wenn ihre wirtschaftliche Lage es zuließ oder wenn sie nicht über Bedarf ausgebildet hatten. Teilweise wurde die Übernahmeverpflichtung geknüpft an die persönliche Eignung bzw. Mobilitäts- oder Flexibilitätsbereitschaft der Auszubildenden. Manchmal war eine Übernahme nur ab einer bestimmten Betriebsgröße erforderlich. Der Verbindlichkeitsgrad der Regelungen zu Ziel 2 veränderte sich in der untersuchten Zeitspanne insgesamt wie folgt: In den Jahren 1996 bis 1999 bildeten die stärker verpflichtenden Regelungen klar den Schwerpunkt, eher unverbindliche Regelungen waren vergleichsweise wenig verbreitet (vgl. **Schaubild 14**). In der Folgezeit gab es eine beträchtliche Verschiebung dieser Relationen: In den Jahren 2000 und 2001 hatten eher verbindliche und eher unverbindliche Regelungen etwa die gleiche quantitative Bedeutung. Erst ab 2003 gewannen relativ bindende Regelungen wieder etwas mehr an Gewicht.

197 Auch hier wurden die Regelungen, die sich ausschließlich auf Ziel 2 richteten, und die Regelungen, die beide Ziele umfassten, zusammen betrachtet.

Schaubild 13: Tarifliche Vereinbarungen zur Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten (Ziel 1) nach Verbindlichkeitsgrad in den Jahren 1996 bis 2005

Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tausend



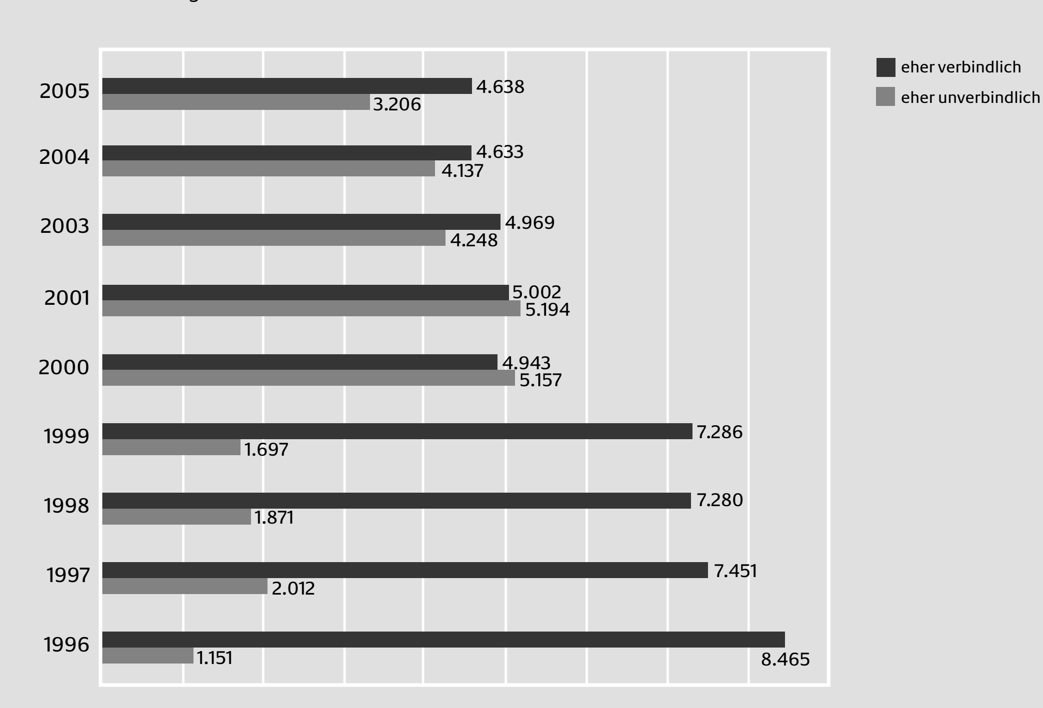
Zahl der Vereinbarungen

Jahr	eher verbindlich	eher unverbindlich	insgesamt
2005	43	26	69
2004	36	33	69
2003	28	36	64
2001	25	27	52
2000	31	21	52
1999	44	17	61
1998	45	21	66
1997	54	21	75
1996	29	11	40

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Schaubild 14: Tarifliche Vereinbarungen zur Sicherung/Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden (Ziel 2) nach Verbindlichkeitsgrad in den Jahren 1996 bis 2005

Zahl der Beschäftigten in den Tarifbereichen in Tausend



Zahl der Vereinbarungen

Jahr	eher verbindlich	eher unverbindlich	insgesamt
2005	68	28	96
2004	71	26	97
2003	69	27	96
2001	53	34	87
2000	47	29	76
1999	46	21	67
1998	41	19	60
1997	44	17	61
1996	37	14	51

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Wirksamkeit der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung

Die Regelungsinhalte gaben nur ungenügend Aufschluss über die Wirksamkeit der Vereinbarungen zur tariflichen Ausbildungsförderung. Anfang der 2000er-Jahre wurden daher Fallstudien in ausgewählten Tarifbereichen durchgeführt. Diese zeigten, dass eine Regelung folgende Mindestbedingungen erfüllen muss, um wirksam zu sein:

- Die Vereinbarung muss präzise definierte Ziele enthalten.
- Die Zielvorgabe muss über dem in den Unternehmen sowieso bestehenden Bedarf an Auszubildenden bzw. Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen liegen.
- Bei Regelungen zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten muss das Erreichen der vereinbarten Ziele überprüft werden, und für den Fall der Nichterreichung müssen Reaktionen bzw. Sanktionen festgelegt sein.
- Bei Übernahmeregelungen muss die Einhaltung der Vereinbarung von der Arbeitnehmerseite einklagbar sein.

Im Untersuchungszeitraum genügten die Vereinbarungen diesen Anforderungen oft nicht. So enthielten die Regelungen zu Ziel 1 „Erhöhung/Sicherung der Ausbildungskapazitäten“ häufig keine genauen Zielvorgaben und sahen keine Kontrolle der Zielerreichung vor. Bei den Vereinbarungen zu Ziel 2 „Sicherung/Verbesserung der Übernahme“ wurde zwar sehr häufig eine befristete Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen für einen klar definierten Mindestzeitraum vorgeschrieben, allerdings wurden zunehmend Ausnahmemöglichkeiten geschaffen. Der Verbindlichkeitsgrad der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung, der für ihre Wirksamkeit von entscheidender Bedeutung ist, ging im untersuchten Zeitraum insgesamt deutlich zurück. Dies war bei den Regelungen zu Ziel 1 noch ausgeprägter als bei denjenigen zu Ziel 2.

Im Jahr 2003 setzten sich die Tarifparteien angesichts der sich verschärfenden Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt verstärkt mit den Möglichkeiten der tariflichen Ausbildungsförderung auseinander. In einigen wichtigen Tarifbereichen – z. B. der Chemischen Industrie West und Ost und der Metallindustrie Niedersachsen – wurden inhaltlich neu gestaltete Regelungen zur Ausbildungsförderung vereinbart, die sich durch eine klare Festsetzung der zu erreichenden Ziele und einen relativ hohen Verbindlichkeitsgrad auszeichneten.[198] Sie erfüllten damit weitgehend die Anforderungen an wirksame Regelungen. Diese Good-Practice-Beispiele blieben jedoch eher Ausnahmen.

198 Siehe ausführliche Darstellung im Berufsbildungsbericht 2005, Seite 62 f.

2.3 KOSTEN, FINANZIELLE FÖRDERUNG, QUALITÄT

2.3.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen vor dem Hintergrund der Entwicklung der Löhne/Lebenshaltungskosten seit dem Jahr 2000

In der dualen Berufsausbildung ist jeder Betrieb gesetzlich dazu verpflichtet, seinen Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen (§ 17 BBiG). In den meisten Wirtschaftszweigen setzen die Tarifpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) die Höhe der Ausbildungsvergütungen im Rahmen der Tarifverhandlungen fest. Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe sind die tariflichen Vergütungen verbindliche Mindestbeträge, d. h., niedrigere Zahlungen sind hier unzulässig, übertarifliche Zuschläge dagegen möglich. Anders ist es bei nicht tarifgebundenen Betrieben: Sie dürfen die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen nach derzeitiger Rechtsprechung um bis zu 20 Prozent unterschreiten. Dennoch zahlen auch diese Betriebe häufig freiwillig die tarifliche Vergütung.[199]

Für die Auszubildenden hat die Vergütung zwei wichtige Funktionen: Sie soll zum einen spürbar zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten beitragen, zum anderen eine Entlohnung für ihre produktiven Leistungen im Ausbildungsbetrieb darstellen. Aus der Perspektive der Betriebe ist die Vergütung der wesentliche Kostenfaktor der Berufsbildung, der dem betrieblichen Nutzen der Ausbildung gegenübersteht: Sie macht im Durchschnitt mehr als ein Drittel (37 Prozent) der gesamten betrieblichen Ausbildungskosten aus[200], bei Berücksichtigung auch der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen etwa die Hälfte der Bruttokosten.

Das BIBB führt jährlich zum Stand 1. Oktober eine Auswertung tariflicher Ausbildungsvergütungen durch. Die Grundlage bilden dabei die für die einzelnen Ausbildungsjahre festgesetzten Vergütungsbeträge in den gemessen an den Beschäftigtenzahlen größten Tarifbereichen Deutschlands.[201] Getrennt nach alten und neuen Ländern werden jeweils die Vergütungsdurchschnitte für eine Vielzahl stärker besetzter Ausbildungsberufe berechnet. Derzeit sind 185 Berufe in den alten und 151 Berufe in den neuen Ländern einbezogen. In diesen werden 90 Prozent aller Auszubildenden in den alten und 83 Prozent in den neuen Ländern ausgebildet.

Für das Jahr 2007 sind folgende Ergebnisse zu verzeichnen: In den alten Ländern lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Gesamtdurchschnitt bei 644 Euro pro Monat. Sie erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 2,4 Prozent und damit etwas stärker als im Jahr 2006 (vgl. **Schaubild 15**). In den neuen Ländern betrugen die tariflichen Vergütungen 2007 im Gesamtdurchschnitt 551 Euro pro Monat.[202] Auch hier fiel die Erhöhung mit 2,8 Prozent stärker aus als im Jahr zuvor. Der Abstand zum westlichen Tarifniveau hat sich leicht vermindert: 2007 wurden in den neuen Ländern 86 Prozent der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht, während es in den Jahren zuvor – seit 2001 – jeweils 85 Prozent waren. Für das Bundesgebiet insgesamt ergab sich ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 628 Euro. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (613 Euro) um 2,5 Prozent.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen sind erhebliche Unterschiede festzustellen: Die mit Abstand höchsten Ausbildungsvergütungen waren 2007 im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin mit durchschnittlich 925 Euro pro Monat – einheitlich für alte und neue Länder – tariflich vereinbart. Sehr hoch lagen auch die Vergütungen in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) mit durchschnittlich 859 Euro in den alten und 679 Euro in den neuen Ländern. Weit über dem Durchschnitt befanden sich die Vergütungen außerdem beispielsweise in den Berufen der Druckindustrie (z. B. Drucker/Druckerin) mit durchschnittlich 849 Euro sowie im Beruf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen mit 817 Euro, jeweils einheitlich für das gesamte Bundesgebiet. Eher niedrig waren die Ausbildungsvergütungen z. B. in den Berufen Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (alte Länder: 399 Euro; neue Länder: 373 Euro), Friseur/Friseurin (alte Länder: 419 Euro; neue Länder: 266 Euro), Florist/Floristin (alte Länder: 424 Euro; neue Länder: 312 Euro) und Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 457 Euro; neue Länder: 351 Euro). Insgesamt betrachtet ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnitte zum Ausdruck kommt: Selbst innerhalb der Berufe variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark; hinzu kommen noch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsjahren.[203]

---

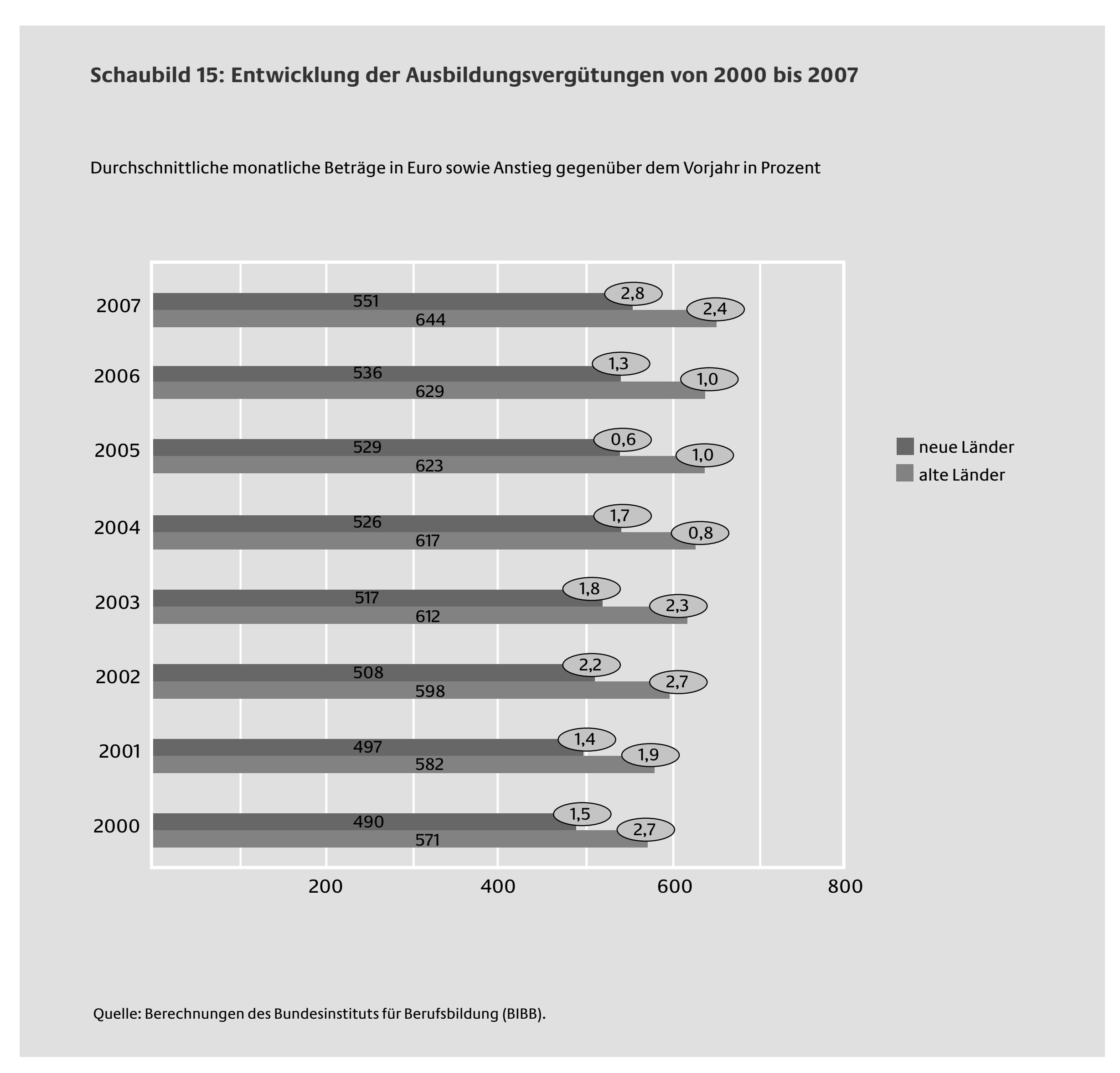
199 Vgl. Beicht, Ursula: Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Forschung spezial. Heft 12. Bielefeld 2006.

200 Vgl. Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. Bielefeld 2004.

201 Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt diese Angaben jeweils zur Verfügung. Für die Aktualisierung 2007 wurden außerdem die monatlichen Tarifberichte des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) sowie die Übersicht über tarifliche Ausbildungsvergütungen in den Ländern Berlin und Brandenburg aus dem gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg (Stand: Oktober 2007) herangezogen.

202 Die in etwa 5 Prozent der Tarifbereiche vereinbarten erhöhten Ausbildungsvergütungen, die ab einem bestimmten Lebensalter (in der Regel ab 18 Jahren) zu zahlen sind, wurden immer eingerechnet. Zu beachten ist, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen nur für die betriebliche Ausbildung gelten, nicht jedoch für die aus öffentlichen Mitteln finanzierte außerbetriebliche Ausbildung; die dort gezahlten Vergütungen sind in der Regel deutlich niedriger.

203 Eine Gesamtübersicht mit den Ergebnissen 2007 für alle erfassten Berufe sind abrufbar auf der BIBB-Internetseite http://www.bibb.de/de/783.htm.



Insgesamt ergab sich im Jahr 2007 folgende Verteilung nach Vergütungshöhe: In den alten Ländern bewegten sich die Ausbildungsvergütungen für 62 Prozent der Auszubildenden zwischen 500 Euro und 749 Euro. Weniger als 500 Euro erhielten 10 Prozent der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 Euro selten waren. 750 Euro und mehr gingen an 28 Prozent der Auszubildenden. In den neuen Ländern kamen 42 Prozent der Auszubildenden auf Beträge zwischen 500 Euro und 749 Euro. Unter 500 Euro lagen die Vergütungen für 46 Prozent der Auszubildenden, für 13 Prozent sogar unter 400 Euro. 12 Prozent der Auszubildenden erreichten Vergütungen von 750 Euro und mehr.

Das Vergütungsniveau unterschied sich deutlich nach Ausbildungsbereichen. In den alten Ländern waren 2007 in Industrie und Handel mit 714 Euro sowie im öffentlichen Dienst mit 671 Euro relativ hohe Vergütungsdurchschnitte zu verzeichnen. Dagegen lagen sie in der Landwirtschaft (556 Euro), im Handwerk (540 Euro) und bei den Freien Berufen (533 Euro) erheblich niedriger. Ähnliche Abweichungen gab es in den neuen Ländern: Hier waren die Durchschnittswerte im öffentlichen Dienst (649 Euro) sowie in Industrie und Handel (616 Euro) ebenfalls wesentlich höher als in der Landwirtschaft (464 Euro), bei den Freien Berufen (462 Euro) und im Handwerk (411 Euro).

Es wurden auch Vergütungsdurchschnitte differenziert nach männlichen und weiblichen Auszubildenden ermittelt. In den alten Ländern betrugen im Jahr 2007 die durchschnittlichen Beträge für männliche Auszubildende 659 Euro und für

Übersicht 59: Anstieg der Tariflöhne und -gehälter sowie der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) von 2000 bis 2006

Jahr	Arbeiterberufe			Angestelltenberufe		
	durchschnittliche AV pro Monat	Steigerung seit 2000		durchschnittliche AV pro Monat	Steigerung seit 2000	
		AV	Tariflöhne[1]		AV	Tarifgehälter[1]
Alte Länder	Euro	Prozent		Euro	Prozent	
2006	609	10,3	11,9	652	9,8	12,1
2005	602	9,1	10,2	646	8,8	10,9
2004	597	8,2	9,0	640	7,7	9,5
2003	592	7,2	6,9	637	7,2	7,3
2002	577	4,5	4,4	622	4,7	4,7
2001	563	2,0	2,2	606	2,0	2,4
2000	552			594		
Neue Länder						
2006	509	8,3	12,4	588	11,4	14,9
2005	502	6,8	10,3	582	10,2	13,6
2004	499	6,2	9,0	577	9,3	12,1
2003	491	4,5	6,7	567	7,4	9,0
2002	484	3,0	4,1	555	5,1	5,8
2001	476	1,3	2,0	539	2,1	2,8
2000	470			528		

[1]Basiert auf dem vom Statistischen Bundesamt (StBA) ermittelten Index der Tariflöhne und -gehälter.
Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

weibliche 620 Euro. In den neuen Ländern kamen männliche Auszubildenden auf 564 Euro und weibliche auf 527 Euro. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte resultieren aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe, d. h., junge Frauen wurden häufiger in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet als junge Männer.

Für die einzelnen Ausbildungsjahre ergaben sich folgende monatliche Durchschnittsbeträge: In den alten Ländern wurden im ersten Jahr 573 Euro erreicht, im zweiten Jahr 638 Euro und im dritten Jahr 713 Euro. In den neuen Ländern lagen die Werte im ersten Ausbildungsjahr bei 489 Euro, im zweiten Jahr bei 554 Euro und im dritten Jahr bei 609 Euro pro Monat.

Die längerfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen stellt sich wie folgt dar: Von 2000 bis 2007 stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern um insgesamt 12,8 Prozent an. Die jährlichen Steigerungsraten bewegten sich zwischen 0,8 Prozent im Jahr 2004 und 2,7 Prozent in den Jahren 2000 und 2002 (vgl. **Schaubild 15**). In den neuen Ländern betrug die Gesamtzunahme im gleichen Zeitraum 12,4 Prozent. Hier schwankte die jährliche Erhöhung zwischen 0,6 Prozent in 2005 und 2,8 Prozent in 2007.

Der Anstieg der Ausbildungsvergütungen wird nachfolgend mit der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung im Zeitraum von 2000 bis 2006 verglichen. Dabei werden die vom Statistischen Bundesamt ermittelten Indizes der Tariflöhne und -gehälter herangezogen.[204] Diesen werden die vom BIBB berechneten Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Arbeiter- und Angestelltenberufen gegenübergestellt. Den Arbeiterberufen sind dabei alle gewerblichen bzw. gewerblich-technischen Berufe zugeordnet, in denen nach der Ausbildung eine Beschäftigung als Facharbeiter/Facharbeiterin üblich ist. Den Angestelltenberu-

204 Vgl. Index der Tariflöhne und -gehälter gewerbliche Wirtschaft und Gebietskörperschaften, Statistisches Taschenbuch 2007. Arbeits- und Sozialstatistik. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Bonn 2007, Tabelle 5.1.

Übersicht 60: Realer Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen (AV) von 2000 bis 2006

Jahr	durchschnittliche AV pro Monat	Gesamtsteigerung seit 2000			Steigerung gegenüber dem Vorjahr		
		insgesamt	Preissteigerung[1]	reale Steigerung	insgesamt	Preissteigerung[1]	reale Steigerung
Alte Länder	Euro	Prozent			Prozent		
2006	629	10,2	10,1	0,1	1,0	1,7	– 0,7
2005	623	9,1	8,3	0,8	1,0	2,0	– 1,0
2004	617	8,1	6,2	1,9	0,8	1,6	– 0,8
2003	612	7,2	4,5	2,7	2,3	1,1	1,3
2002	598	4,7	3,4	1,3	2,7	1,4	1,4
2001	582	1,9	2,0	– 0,1	1,9	2,0	– 0,1
2000	571						
Neue Länder							
2006	536	9,4	10,1	– 0,7	1,3	1,7	– 0,4
2005	529	8,0	8,3	– 0,3	0,6	2,0	– 1,4
2004	526	7,3	6,2	1,1	1,7	1,6	0,1
2003	517	5,5	4,5	1,0	1,8	1,1	0,7
2002	508	3,7	3,4	0,3	2,2	1,4	0,8
2001	497	1,4	2,0	– 0,6	1,4	2,0	– 0,6
2000	490						

[1]Basiert auf dem vom Statistischen Bundesamt (StBA) ermittelten Verbraucherpreis-Gesamtindex.
Quelle: Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

fen sind die kaufmännischen, verwaltenden und technischen Ausbildungsberufe zugerechnet, in denen später in der Regel eine Tätigkeit als Angestellter/Angestellte erfolgt.

In den alten Ländern stiegen die Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen von 2000 bis 2006 von durchschnittlich 552 Euro auf 609 Euro pro Monat an, also um 10,3 Prozent (vgl. **Übersicht 59**). In der gleichen Zeitspanne erhöhten sich die Tariflöhne um 11,9 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen in den Angestelltenberufen wurden um 9,8 Prozent – von 594 Euro auf 652 Euro – angehoben. Der Anstieg der Tarifgehälter betrug 12,1 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen nahmen somit insgesamt etwas weniger zu als die Tariflöhne und -gehälter, wobei eine abweichende Entwicklung vor allem ab dem Jahr 2004 zu beobachten ist.

In den neuen Ländern erhöhten sich in den Jahren 2000 bis 2006 die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in den Arbeiterberufen von 470 Euro auf 509 Euro pro Monat und damit um 8,3 Prozent. Die Löhne stiegen demgegenüber um 12,4 Prozent an. In den Angestelltenberufen nahmen die Ausbildungsvergütungen um 11,4 Prozent zu, und zwar von 528 Euro auf 588 Euro. Die Steigerung der Gehälter lag bei 14,9 Prozent. Der Anstieg der Ausbildungsvergütungen fiel damit in den neuen Ländern deutlich geringer aus als bei den Tariflöhnen und -gehältern. Die unterschiedliche Entwicklung betraf den gesamten Zeitraum, verstärkte sich allerdings ab 2003.

Bei den bisher genannten Steigerungsraten der tariflichen Ausbildungsvergütungen handelt es sich um den nominalen Anstieg. Die reale Vergütungserhöhung kann eingeschätzt werden, indem die Preissteigerung im betreffenden Zeitraum herausgerechnet wird. Hierbei wird der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Verbraucherpreisindex zugrunde gelegt.[205]

205 Vgl. Verbraucherpreisindex für Deutschland (Gesamtindex), Statistisches Taschenbuch 2007. Arbeits- und Sozialstatistik. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Bonn 2007, Tabelle 6.1.

Dabei zeigt sich: Sowohl in den alten wie in den neuen Ländern sind die Ausbildungsvergütungen im aktuellen Berichtsjahr (2006) kaufkraftbereinigt zurückgegangen, nämlich um 0,7 Prozent in den alten Ländern und um 0,4 Prozent in den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 60**). Auch wenn man für den Vergleich noch weiter zurückblickt, ergibt sich kein grundlegend besseres Bild. Der dargestellte Trend wird vielmehr weitgehend bestätigt: Für die preisbereinigte Veränderung zwischen dem Jahr 2006 und dem Jahr 2000 zeigt sich in den alten Ländern eine nur minimale Steigerung von 0,1 Prozent, in den neuen Ländern ein Rückgang von 0,4 Prozent (vgl. **Übersicht 60**).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Jahren 2000 bis 2006 sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern noch zurückhaltender angehoben wurden als die ebenfalls nur moderat erhöhten Tariflöhne und -gehälter. In den alten Ländern wurde mit der Vergütungserhöhung lediglich der Kaufkraftverlust ausgeglichen, in den neuen Ländern kam es sogar zu einem leichten realen Rückgang.

2.3.2 Qualitätssicherung in der beruflichen Ausbildung

Im Zuge der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes wurde die Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung wieder neu belebt. Das Interesse richtet sich dabei insbesondere auf eine umfassende und systematische Betrachtung der Qualitätssicherung in der Berufsbildung.[206] Im Bereich der beruflichen Ausbildung bilden Fragen zur Qualität und ihrer Sicherung im Hinblick auf den betrieblichen Teil inzwischen einen erkennbaren thematischen Schwerpunkt der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, wobei sich derzeit im Wesentlichen drei Stränge von Arbeiten unterscheiden lassen:

- Untersuchungen zu Anforderungen und Beurteilungen betrieblicher Ausbildungsqualität und -sicherung aus Perspektive der Auszubildenden,
- Entwicklung von Instrumenten zur (Selbst-)Evaluation und Entwicklung von betrieblicher Ausbildungsqualität,
- Untersuchungen und Analysen zum aktuellen Stand betrieblicher Qualitätssicherungspraxis unter anderem hinsichtlich Zielen, Instrumenten und Konzepten.

206 Deutscher Bundestag, 15. Wahlperiode: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (17. Ausschuss). Drucksache 15/4752 vom 26. Januar 2005, Seite 24f.

Qualität und Qualitätssicherung betrieblicher Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden

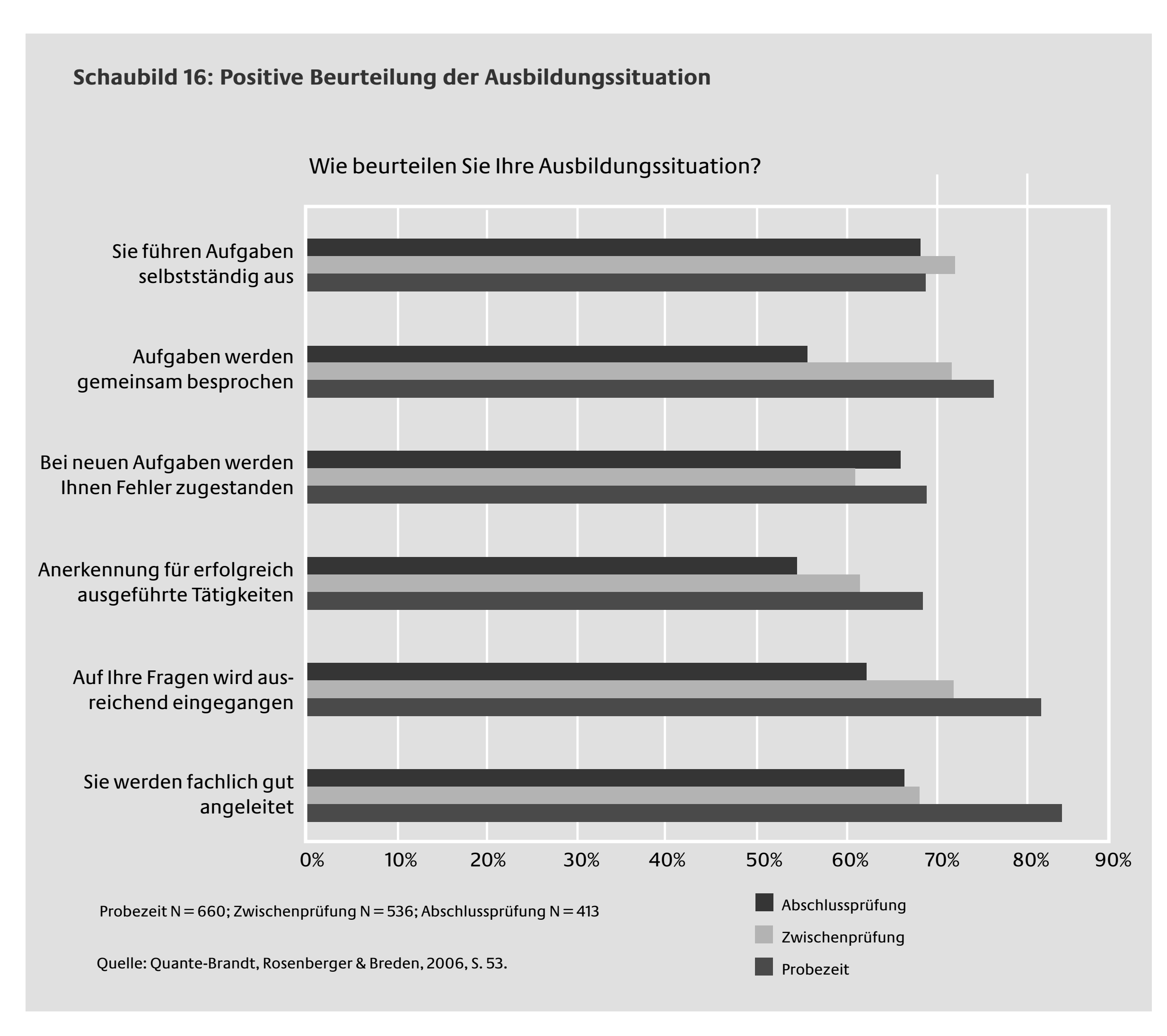
Studien dieses Themenstranges stehen im Kontext der konstant hohen Quoten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge und abgebrochener Ausbildungsverhältnisse (vgl. Kapitel 2.2.7) auf der einen Seite und der zunehmenden Bedeutung beruflicher Bildungsabschlüsse für die persönliche und berufliche Lebensgestaltung des Einzelnen auf der anderen Seite. Übergreifende Ziele dieser Studien bestehen darin, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, unter welchen Bedingungen Jugendliche gegenwärtig in Betrieben ausgebildet werden, inwieweit diese Bedingungen den Qualitätsansprüchen der Jugendlichen entsprechen und welche Auswirkungen positive wie negative Diskrepanzen etwa in Bezug auf Ausbildungsmotivation, -zufriedenheit und -leistung haben.

Eine im Land Bremen durchgeführte Längsschnittstudie[207] bei Auszubildenden handwerklicher Berufe untersucht, wie sich die Wahrnehmung der Ausbildung in Bezug auf verschiedene Qualitätsaspekte im Ausbildungsverlauf verändert und welche Bedeutung dabei persönlichen, sozialen und betrieblichen Einflussfaktoren zukommt. Es zeigt sich, dass sich die zu Beginn der Ausbildung ausgeprägt positive Einstellung zu verschiedenen Aspekten der betrieblichen Ausbildungssituation und -inhalte über die Ausbildungsdauer verringert, insgesamt jedoch auf hohem Niveau verbleibt. Umgekehrt nimmt das Erleben negativer Rahmenbedingungen im Laufe der Ausbildung an Intensität zu (vgl. **Schaubilder 16** und **17**). Allerdings zeigt sich auch, dass in den jeweiligen Ausprägungsgraden zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden sowie zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund Unterschiede bestehen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) führte in 2007 zum zweiten Mal eine bundesweite Befragung mehrerer Tausend Auszubildender, die sich in unterschiedlichen Ausbildungsjahren in einem der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe befinden, zu ihrer betrieblichen Ausbildungssituation durch.[208] Alles in allem beurteilt die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden die Qualität ihrer Ausbildung positiv. Auf Grundlage eines aus gewichteten Indikatoren zu Ausbildungsinhalten, fachlicher Anleitung, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung sowie persönlicher

207 Durchgeführt wurden schriftliche Befragungen zu drei Zeitpunkten: während der Probezeit (N = 660 Auszubildende), zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung (N = 536 Auszubildende) und vor der Abschlussprüfung (N = 413 Auszubildende).
Vgl. Quante-Brandt, Eva; Rosenberger, Silvia; Breden, Manfred: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremen: Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen, 2006.

208 DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2007. Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe in einem Ranking. Berlin 2007.URL: http//www.dgb.de/themen/themen_a_z/azubisz_doks_doks/a/ausbildungsreport2007.pdf (04.10.2007).



Beurteilung der Ausbildungsqualität gebildeten Indexwertes für die Gesamtqualität der Ausbildung lassen sich allerdings Qualitätsunterschiede zwischen Ausbildungsberufen feststellen. Demnach weist der Ausbildungsberuf Industriemechaniker/Industriemechanikerin die besten, der Ausbildungsberuf Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin die schlechtesten Ausbildungsbedingungen auf. Einzelauswertungen auf Indikatorenebene zeigen jedoch auch, dass die Ausbildungsqualität neben dem Ausbildungsberuf auch von der Branche und der Betriebsgröße beeinflusst wird.

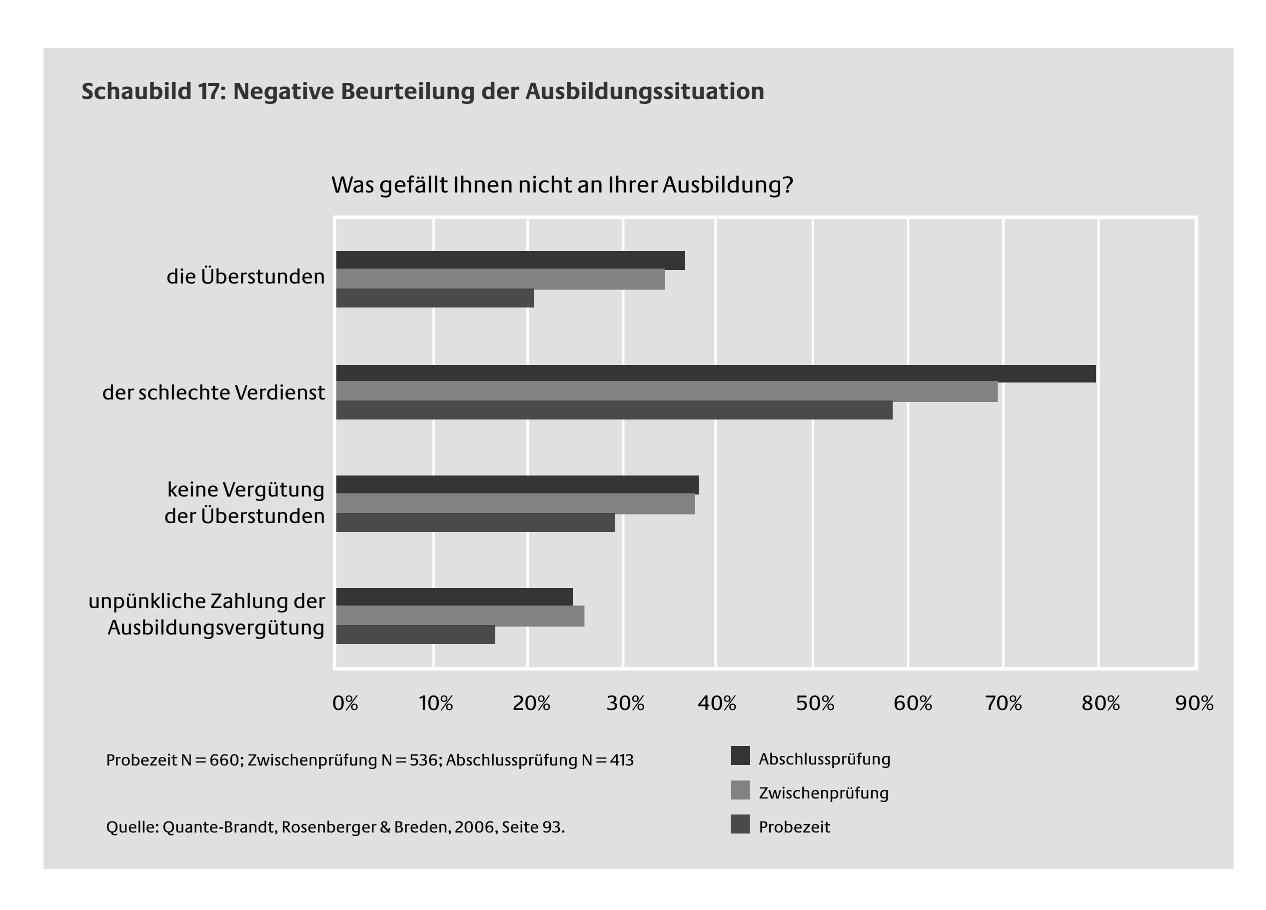
Instrumente zur (Selbst-)Evaluation und Entwicklung betrieblicher Ausbildungsqualität und -qualitätssicherung

Ein zweiter Strang von Arbeiten im Kontext der aktuellen Qualitätsdebatte richtet sich auf die Bereitstellung von Instrumenten zur Unterstützung der Ausbildungspraxis in ihren ualitätssicherungsbemühungen.

Im Rahmen eines Forschungsvorhabens zum Zusammenhang von Kosten, Nutzen und Qualität betrieblicher Berufsausbildung wurde am Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen das Selbstevaluationsinstrument „Qualität – Erträge – Kosten (QEK)“ entwickelt und zwischenzeitlich erprobt.[209] Das Instrument basiert auf dem Prinzip des Lernens

209 Rauner, Felix: Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Bildung. ITB-Forschungsberichte 23/2007. http://www.wupb.de/documents/Studie-Rauner.pdf (04.10.2007).

Schaubild 17: Negative Beurteilung der Ausbildungssituation



Probezeit N = 660; Zwischenprüfung N = 536; Abschlussprüfung N = 413

Quelle: Quante-Brandt, Rosenberger & Breden, 2006, Seite 93.

in qualifizierenden Arbeitsprozessen. Entsprechend werden zur Ermittlung der Rentabilität von Ausbildung die durch Ausbildung verursachten Bruttokosten den unmittelbar während der Ausbildungszeit vom Auszubildenden erbrachten produktiven Leistungen gegenübergestellt; die Ermittlung der Ausbildungsqualität basiert auf den Qualitätsaspekten Lernen im Prozess der Arbeit, fachliches Ausbildungsniveau, eigenverantwortliches Lernen, Lernen in Geschäftsprozessen, berufliches Engagement sowie Berufsfähigkeit. Von diesen werden die ersten vier Aspekte der Inputqualität und die letzten beiden der Outputqualität zugeordnet. Das Instrument soll es dem Anwender/der Anwenderin ermöglichen, Rentabilität und Qualität im Zusammenhang zu analysieren und seine/ihre betriebliche Ausbildungssituation in einer Qualitäts-Rentabilitäts-Matrix zu verorten.

Die Unterstützung der Berufsbildungsausschüsse bei der Wahrnehmung der ihnen mit Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zugewiesenen Aufgabe, „auf die Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken“[210], steht im Mittelpunkt des von der IG Metall entwickelten Qualitätsrahmens.[211] Dazu beschreibt er – strukturiert nach den Dimensionen Input, Prozess und Output – eine Reihe von aus dem Berufsbildungsgesetz sowie Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) abgeleiteten Qualitätsstandards und schlägt Verfahren zu ihrer Sicherung vor. Ergänzend umfasst der Qualitätsrahmen ein Instrument, mit dem Betriebe eine Selbsteinschätzung von Stärken und Schwächen ihrer Ausbildung unter anderem im Hinblick auf Ausbildungspersonal, Ausbildungsorganisation und Ausbildungskultur vornehmen können. Dieses Instrument ist weitgehend an die aus der Schweiz stammende Qualitätskarte angelehnt.[212] Hier kommt der Qualitätskarte eine Doppelfunktion zu. Neben der Selbsteinschätzung durch Betriebe fungiert sie auch als Instrument zur Unterstützung von Ausbildungsberatern bei der Durchführung von Betriebsbesuchen.

Die Instrumente befinden sich noch in den Pilotphasen, sodass aktuell keine Daten darüber vorliegen, inwieweit und mit welchen Effekten sie in der betrieblichen Ausbildungspraxis zur Anwendung kommen.

210 § 79 Abs. 1 BBiG.
211 IG Metall Vorstand. Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik & DGB Bundesvorstand. Abt. Bildung und Qualifizierung (Hrsg.): Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung. Arbeitshilfe für Berufsbildungsausschüsse bei den zuständigen Stellen. http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de/de/service/pdf/qualitaetsrahmen.pdf (04. 10. 2007).
212 Zentralschweizerisches Qualitätsprojekt QualiZense. http://www.beruf-z.ch/ (25.07.2007).

Untersuchungen und Analysen zur betrieblichen Qualitätssicherungspraxis

Die Bereitstellung von Daten und Erkenntnissen zur aktuellen Praxis betrieblicher Qualitätssicherung in der Berufsausbildung ist der zurzeit am intensivsten verfolgte Strang von Arbeiten zum Qualitätsthema.

Eine von der Bund-Länder-Kommission (BLK) initiierte Studie untersucht den Stand der Qualitätsentwicklung beider Partner der dualen Berufsausbildung.[213] Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, inwieweit betriebliche und berufsschulische Qualitätsaktivitäten Elemente eines aus bestehenden Qualitätsansätzen abgeleiteten Rahmens mit sechs (idealtypischen) Kernaktivitäten der Qualitätssicherung und -entwicklung (Grundlagen klären, Qualitätsverständnis ausweisen, Zielerreichungsgrad evaluieren, Evaluationsergebnisse auswerten, Maßnahmen gestalten und Rahmenbedingungen sichern) aufweisen.

Die in drei ausbildenden Großbetrieben durchgeführten Fallstudien zur betrieblichen Qualitätspraxis bestätigen, dass der Explikation von Qualitätsverständnis und -zielen nicht nur im theoretischen Rahmenmodell, sondern auch in der betrieblichen Qualitätssicherungspraxis ein zentraler Stellenwert zukommt. Dabei geht die Auseinandersetzung und Klärung der angestrebten Qualitätsziele (Output) über das unmittelbar am Ende der Ausbildung zu Erreichende hinaus, indem die zu erwerbenden Qualifikationen vor dem Hintergrund des antizipierten Qualifikationsbedarfes festgelegt werden (Outcome). Zugleich zeigen die Befunde, dass die Zielfestlegungen handlungsleitende Wirkung für die Ausgestaltung der gesamten Qualitätsaktivitäten entfalten.

In eine ähnliche Richtung gehen Ergebnisse, die das BIBB über eine Befragung von 633 Betrieben des Referenz-Betriebs-Systems gewonnen hat.[214] Diese Ausbildungsbetriebe aller Größenklassen umfassende Befragung erbrachte Hinweise darauf, dass die betriebliche Ausbildungsgestaltung zunehmend vom Output her erfolgt, wobei eine solche Outputsteuerung gegenwärtig noch eher in Großbetrieben als in kleineren und mittleren Betrieben anzutreffen ist. Ergänzende Analysen von Fallbeispielen unterstreichen diesen Befund ebenso wie den von Euler herausgearbeiteten Sachverhalt, dass die in der Praxis vorzufindenden Konzepte outputorientierter Ausbildungsgestaltung in der Regel auf outcomebezogene Aspekte ausgeweitet sind. Das BIBB-Forschungsprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“[215] knüpft unmittelbar an diese Befundlage an, zunächst mit einer Befragung von 437 der im BIBB-Expertenmonitor zusammengeschlossenen Fachleute der beruflichen Bildung.[216] Nach institutioneller Herkunft differenzieren sich die Fachleute in Vertreter/Vertreterinnen aus Betrieben, berufsbildenden Schulen und Überbetrieblichen Bildungsstätten, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Forschungs- und sonstigen Einrichtungen. Die primären Ziele der Befragung bestanden darin, die von diesen unterschiedlichen Akteuren der beruflichen Bildung gestellten Anforderungen an die Outputqualität betrieblicher Ausbildung zu ermitteln, diese auf die Existenz eines gemeinsamen Kerns von Qualitätsanforderungen sowie auf Zusammenhänge mit Ansätzen betrieblicher Qualitätssicherung hin zu analysieren.

Unter den befragten Experten und Expertinnen besteht Einigkeit darüber, dass von den 35 zur Beurteilung vorgegebenen Outputzielen betrieblicher Ausbildung die sieben von vorrangiger Bedeutung sind, die sich dem Aspekt der Berufsbefähigung subsumieren lassen (vgl. **Übersicht 61**).

In Bezug auf die Sicherung der Outputqualität betrieblicher Ausbildung differenzieren die Experten und Expertinnen zwischen sieben Ansätzen:

- Unterstützung betrieblicher Ausbildung durch zuständige Stellen,
- Vergleich der Ausbildung zwischen Betrieben und mit Standards durch zuständige Stellen,
- Gestaltung der Rahmenbedingungen von Ausbildung durch Betriebe,
- Orientierung des Berufsschulunterrichts an der Betriebspraxis,
- Überwachung und Steuerung des Lernverlaufs durch Betrieb und Schule,
- Kooperative betriebliche Ausbildungskultur und
- Übernahme von Ausbildungsverantwortung durch Auszubildende.

Diese erachten sie jedoch nicht alle als gleich gut geeignet, die Kernqualität Berufsbefähigung zu gewährleisten. Vielmehr weisen die beiden zuerst genannten Ansätze die geringsten und die beiden zuletzt genannten die ausgeprägtesten Zusammenhänge zur Berufsbefähigung auf. Weiterführende Erhebungen und Analysen zu den von Betrieben genutz-

213 Euler, Dieter: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.). Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn: BLK, 2005.

214 Vorhaben 2.0.532: Pilotstudie zur Vorbereitung eins Forschungsprojektes zum Thema Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Ebbinghaus, Margit: Qualität betrieblicher Ausbildung sichern. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2007.

215 http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_22201.pdf.

216 https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20070904.pdf.

Übersicht 61: Zustimmungsquoten zu den sieben vorrangigen Qualitätszielen betrieblicher Ausbildung[1]

Betriebliche Ausbildung muss ...			Darunter											
	Alle Experten		Betriebe		Schulen		ÜBS		Wirtschaft		Gewerkschaft		Forschung	
	Absolut wichtig	Eher wichtig	Absolut wichtig	Eher wichtig	Absolut wichtig	Eher wichtig	Absolut wichtig	Eher wichtig	Absolut wichtig	Eher wichtig	Absolut wichtig	Eher wichtig	Absolut wichtig	Eher wichtig
zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.	78,5	20,8	72,6	27,4	77,3	22,7	80,6	16,1	74,7	24,1	85,4	14,6	79,1	20,9
arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln.	78,5	20,8	75,3	23,3	72,7	27,3	82,3	17,7	86,2	13,8	70,7	29,3	77,6	20,9
befähigen, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen einzustellen.	82,8	17,2	89,0	11,0	79,5	20,5	71,0	29,0	82,8	17,2	78,0	22,0	85,1	14,9
in die Lage versetzen, schwierige Aufträge selbstständig zu bewältigen.	68,2	30,4	71,2	24,7	61,4	38,6	56,5	38,7	69,0	31,0	70,7	29,3	79,1	20,9
zum selbstständigen Lernen befähigen.	81,9	17,4	91,8	8,2	88,6	11,4	74,2	24,2	70,1	28,7	82,9	14,6	88,1	11,9
anspornen, beruflich immer auf dem aktuellen Stand zu sein.	57,8	41,7	60,3	39,7	59,1	40,9	58,1	40,3	61,6	37,2	56,1	43,9	62,7	37,3
den Beruf gern ausüben lassen.	61,3	36,6	69,9	30,1	61,4	38,6	60,7	34,4	54,7	43,0	61,0	34,1	69,7	28,8

[1] Die vorrangigen Qualitätsziele wurden wie folgt ermittelt: Zunächst wurden für jede der nach ihrer institutionellen Herkunft differenzierten Expertengruppen separat diejenigen der 35 zur Beurteilung vorgegebenen Qualitätsziele herausgefiltert, über deren Wichtigkeit eine klare Mehrheitsmeinung besteht (Kriterium: Anteil „absolut wichtig“ 50 Prozent und kumulierter Anteil „absolut wichtig und eher wichtig“ 90 Prozent). Anschließend wurde ermittelt, bei welchen dieser Ziele zwischen allen Expertengruppen Übereinstimmungen bestehen.

Quelle: Expertenmonitor-Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Juni 2007.

ten Strategien und Instrumenten einer outputorientierten Qualitätssicherung in der Ausbildung sowie zur Frage nach förderlichen und hinderlichen Bedingungen für eine outputorientierte Ausbildungskonzeption stehen für 2008 an.

Im Kontext der Novellierung des Berufsbildungsreformgesetzes 2005 hatte der Deutsche Bundestag noch einmal ausdrücklich die zentrale Bedeutung der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstrichen und die Bundesregierung dazu aufgefordert, die an der Berufsbildung Beteiligten dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln und ihnen dazu geeignete und praktikable Instrumente zur fortlaufenden Qualitätssicherung und zum Qualitätsmanagement zur Verfügung zu stellen.

Zur Durchführung eines Forschungs- und Entwicklungsprogramms zur Qualitätssicherungs- und Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung hat das BMBF im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens das Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen beauftragt, Förder- und Entwicklungsbedarfe hinsichtlich geeigneter und praktikabler Qualitätssicherungsinstrumente für ausbildende Betriebe – unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse und Möglichkeiten von kleinen und mittleren Unternehmen – zu identifizieren. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Forschungsauftrages wird das BMBF 2008 eine Modellinitiative starten, in der praxisnahe Qualitätssicherungsinstrumente für Ausbildungsbetriebe entwickelt, erprobt und implementiert werden sollen.

2.4 BESCHÄFTIGUNG UND AUSBILDUNGSPLATZ-ENTWICKLUNG

2.4.1 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2006

Etwa 0,5 Mio. Betriebe beteiligten sich im Berichtsjahr an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher (**Übersicht 62**). Damit stieg im Vergleich zum Vorjahr die Zahl ausbildender Betriebe im Bundesgebiet um 0,5 Prozent bzw. 2.600 Betriebe. Da gleichzeitig die Gesamtzahl der Betriebe um knapp 1 Prozent bzw. 18.000 zunahm, ist der relative Anteil der Ausbildungsbetriebe mit 24,0 Prozent auf dem Vorjahresniveau verblieben. Damit hat sich die Ausbildungsbetriebsquote seit 1999 mit leichten Schwankungen auf diesen Durchschnittswert eingependelt.

Auch in den alten Ländern hatte sich trotz überdurchschnittlicher Zuwächse um 4.000 Ausbildungsbetriebe der prozentuale Anteil der Ausbildungsbetriebe in Höhe von 25,3 Prozent nicht weiter erhöht (**Übersicht 63**). Die rückläufige Entwicklung in den neuen Ländern und in Berlin hielt weiterhin an. Mit 1.400 Ausbildungsbetrieben weniger und insgesamt 1.000 Betrieben mehr betrug die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern im Berichtsjahr nur noch 19,0 Prozent (**Übersicht 64**).[217]

2006 war der Bestand an Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 1,3 Prozent bzw. 21.500 Jugendliche gestiegen. Durch die Zunahme sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um insgesamt 1,6 Prozent bzw. 430.000 Personen blieb die Ausbildungsquote mit 6,5 Prozent auf dem Vorjahresniveau (**Übersicht 65**). Allerdings ist in den neuen Ländern und Berlin trotz des positiven Trends in der Beschäftigung die Anzahl der Auszubildenden mit 0,8 Prozent um 3.000 Jugendliche zurückgegangen (**Übersicht 66**). Demgegenüber übertraf in den alten Ländern der Zuwachs bei den Auszubildenden um 24.000 bzw. 1,8 Prozent die Zunahme in der Beschäftigung (**Übersicht 67**).

Übersicht 62: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1] nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2005 und 2006

Betriebsgrößenklasse		1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.708.241	1.616.658	1.627.256	0,7	10.598	–4,7	–80.985
	Ausbildungsbetriebe	282.915	277.032	275.331	–0,6	–1.701	–2,7	–7.584
	Ausbildungsbetriebsquote	16,6	17,1	16,9	–	–	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	333.384	302.895	307.899	1,7	5.004	–7,6	–25.485
	Ausbildungsbetriebe	157.879	145.482	148.305	1,9	2.823	–6,1	–9.574
	Ausbildungsbetriebsquote	47,4	48,0	48,2	–	–	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	81.168	78.937	81.100	2,7	2.163	–0,1	–68
	Ausbildungsbetriebe	55.929	55.634	57.076	2,6	1.442	2,1	1.147
	Ausbildungsbetriebsquote	68,9	70,5	70,4	–	–	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	5.038	4.727	4.798	1,5	71	–4,8	–240
	Ausbildungsbetriebe	4.603	4.291	4.342	1,2	51	–5,7	–261
	Ausbildungsbetriebsquote	91,4	90,8	90,5	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe insgesamt	2.127.831	2.003.217	2.021.053	0,9	17.836	–5,0	–106.778
	Ausbildungsbetriebe	501.326	482.439	485.054	0,5	2.615	–3,2	–16.272
	Ausbildungsbetriebsquote	23,6	24,1	24,0	–	–	–	–

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

217 Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang zudem auf die in der Beschäftigtenstatistik nicht getrennt ausgewiesenen Bestände an Auszubildenden, die einen außerbetrieblich abgeschlossenen Ausbildungsvertrag haben und besonders in den neuen Ländern die Zahl der Auszubildenden deutlich erhöhen.

Übersicht 63: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1] nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2005 und 2006

Betriebsgrößenklasse		1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
1–9	Betriebe insgesamt	1.315.929	1.275.598	1.286.969	0,9	11.371	–2,2	–28.960
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	230.120	234.256	234.425	0,1	169	1,9	4.305
	Ausbildungsbetriebsquote	17,5	18,4	18,2	–	–	–	–
10–49	Betriebe insgesamt	255.524	240.756	244.517	1,6	3.761	–4,3	–11.007
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	122.261	118.225	120.919	2,3	2.694	–1,1	–1.342
	Ausbildungsbetriebsquote	47,8	49,1	49,5	–	–	–	–
50–499	Betriebe insgesamt	63.616	62.868	64.486	2,6	1.618	1,4	870
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	44.658	44.932	46.044	2,5	1.112	3,1	1.386
	Ausbildungsbetriebsquote	70,2	71,5	71,4	–	–	–	–
500 und mehr	Betriebe insgesamt	4.141	3.959	4.024	1,6	65	–2,8	–117
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	3.834	3.630	3.675	1,2	45	–4,1	–159
	Ausbildungsbetriebsquote	92,6	91,7	91,3	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe insgesamt	1.639.210	1.583.181	1.599.996	1,1	16.815	–2,4	–39.214
	Ausbildungsbetriebe	400.873	401.043	405.063	1,0	4.020	1,0	4.190
	Ausbildungsbetriebsquote	24,5	25,3	25,3	–	–	–	–

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung im Einzelnen

Veränderung nach Betriebsgröße

Insbesondere bei den mittelständischen und den Großbetrieben nahm die Zahl der Ausbildungsbetriebe zwischen 2005 und 2006 im Durchschnitt um 2,1 Prozent zu (**Übersichten 62** bis **64**). Diese positive Entwicklung verlief in den alten und neuen Ländern nahezu parallel. Bei den ausbildenden Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten konnte in den alten Ländern zumindest das Vorjahresniveau gehalten werden, in den neuen Ländern war mit 4,4 Prozent allerdings ein starker Rückgang zu verzeichnen, der als Sonderentwicklung die Gesamtbilanz negativ beeinflusste. Verglichen mit 1999 konnten in den alten Ländern die großen mittelständischen Betriebe und die Kleinstbetriebe den Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung mittlerweile kompensieren. In allen anderen Betriebsgrößenklassen und insbesondere in den neuen Ländern bestehen weiterhin zum Teil erhebliche Beteiligungsdefizite.

Ein Blick auf die Entwicklungen in den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen nach Betriebsgrößenklassen (**Übersichten 65** bis **67**) zeigt in deutlicher Weise, dass nur dort Zuwächse in der Zahl der Auszubildenden erreicht werden konnten, wo auch signifikante Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen waren.[218] Hierzu zählten vor allem kleine und große mittelständische Betriebe, die insgesamt über 90 Prozent der gesamten Beschäftigungszuwächse verbuchten und somit im Vergleich zum Vorjahr 27.500 Ausbildungsplätze mehr anbieten konnten. Die relative Konstanz in den Beschäftigtenbeständen bei den Kleinst- und Großbetrieben führte dagegen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zu einem Ausbildungsplatzabbau in Höhe von über 6.000 Stellen.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 1999 konnten durch die günstigen Entwicklungen zwischen 2005 und 2006 in den alten Ländern große mittelständische Betriebe ihr Ausbildungsangebot steigern, Kleinst- und Großbetriebe ihr damaliges Angebotsniveau zumindest erhalten. Davon sind Betriebe in den neuen Ländern mit Ausnahme der großen mittelständischen Betriebe noch deutlich entfernt.

218 Zur zunehmenden Abhängigkeit des dualen Ausbildungssystems von den Entwicklungen im Beschäftigungssystem vgl. Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Beschäftigungssystem dominiert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 04/2007, Seite 5–9.

Übersicht 64: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1] nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2005 und 2006

Betriebsgrößenklasse		1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
1–9	Betriebe insgesamt	392.312	341.060	340.287	–0,2	–773	–13,3	–52.025
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	52.795	42.776	40.906	–4,4	–1.870	–22,5	–11.889
	Ausbildungsbetriebsquote	13,5	12,5	12,0	–	–	–	–
10–49	Betriebe insgesamt	77.860	62.139	63.382	2,0	1.243	–18,6	–14.478
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	35.618	27.257	27.386	0,5	129	–23,1	–8.232
	Ausbildungsbetriebsquote	45,7	43,9	43,2	–	–	–	–
50–499	Betriebe insgesamt	17.552	16.069	16.614	3,4	545	–5,3	–938
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	11.271	10.702	11.032	3,1	330	–2,1	–239
	Ausbildungsbetriebsquote	64,2	66,6	66,4	–	–	–	–
500 und mehr	Betriebe insgesamt	897	768	774	0,8	6	–13,7	–123
Beschäftigte	Ausbildungsbetriebe	769	661	667	0,9	6	–13,3	–102
	Ausbildungsbetriebsquote	85,7	86,1	86,2	–	–	–	–
Insgesamt	Betriebe insgesamt	488.621	420.036	421.057	0,2	1.021	–13,8	–67.564
	Ausbildungsbetriebe	100.453	81.396	79.991	–1,7	–1.405	–20,4	–20.462
	Ausbildungsbetriebsquote	20,6	19,4	19,0	–	–	–	–

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 65: Beschäftigte und Auszubildende[1] nach Betriebsgrößenklassen im Bundesgebiet 1999, 2005 und 2006

Betriebsgrößenklasse		1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	Absolut	(1999 = 100)	Absolut
1–9	Beschäftigte insgesamt	5.011.977	4.669.121	4.696.926	0,6	27.805	–6,3	–315.051
Beschäftigte	Auszubildende	395.963	383.950	380.691	–0,8	–3.259	–3,9	–15.272
	Ausbildungsquote	7,9	8,2	8,1	–	–	–	–
10–49	Beschäftigte insgesamt	6.631.573	6.062.749	6.170.893	1,8	108.144	–6,9	–460.680
Beschäftigte	Auszubildende	467.501	427.539	435.189	1,8	7.650	–6,9	–32.312
	Ausbildungsquote	7,0	7,1	7,1	–	–	–	–
50–499	Beschäftigte insgesamt	10.058.550	9.803.041	10.092.457	3,0	289.416	0,3	33.907
Beschäftigte	Auszubildende	575.317	579.831	599.583	3,4	19.752	4,2	24.266
	Ausbildungsquote	5,7	5,9	5,9	–	–	–	–
500 und mehr	Beschäftigte insgesamt	6.054.392	5.671.058	5.676.085	0,1	5.027	–6,2	–378.307
Beschäftigte	Auszubildende	321.150	315.538	312.869	–0,8	–2.669	–2,6	–8.281
	Ausbildungsquote	5,3	5,6	5,5	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte insgesamt	27.756.492	26.205.969	26.636.361	1,6	430.392	–4,0	–1.120.131
	Auszubildende	1.759.931	1.706.858	1.728.332	1,3	21.474	–1,8	–31.599
	Ausbildungsquote	6,3	6,5	6,5	–	–	–	–

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten– und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 66: Beschäftigte und Auszubildende[1] nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2005 und 2006

Betriebsgrößenklasse		1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
1–9	Beschäftigte insgesamt	3.862.696	3.695.137	3.718.253	0,6	23.116	–3,7	–144.443
Beschäftigte	Auszubildende	323.318	326.640	325.841	–0,2	–799	0,8	2.523
	Ausbildungsquote	8,4	8,8	8,8	–	–	–	–
10–49	Beschäftigte insgesamt	5.068.680	4.805.358	4.887.667	1,7	82.309	–3,6	–181.013
Beschäftigte	Auszubildende	359.770	346.645	354.026	2,1	7.381	–1,6	–5.744
	Ausbildungsquote	7,1	7,2	7,2	–	–	–	–
50–499	Beschäftigte insgesamt	7.971.736	7.884.773	8.098.336	2,7	213.563	1,6	126.600
Beschäftigte	Auszubildende	423.933	434.224	451.631	4,0	17.407	6,5	27.698
	Ausbildungsquote	5,3	5,5	5,6	–	–	–	–
500 und mehr	Beschäftigte insgesamt	5.036.829	4.854.321	4.859.444	0,1	5.123	–3,5	–177.385
Beschäftigte	Auszubildende	240.840	240.082	240.408	0,1	326	–0,2	–432
	Ausbildungsquote	4,8	4,9	4,9	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte insgesamt	21.939.941	21.239.589	21.563.700	1,5	324.111	–1,7	–376.241
	Auszubildende	1.347.861	1.347.591	1.371.906	1,8	24.315	1,8	24.045
	Ausbildungsquote	6,1	6,3	6,4	–	–	–	–

[1] Auszubildende nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Veränderung nach Wirtschaftszweigen

Auch im Berichtsjahr ging im sekundären Wirtschaftssektor trotz steigender Betriebsbestände mit 0,4 Prozent weniger Ausbildungsbetrieben die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher weiter zurück (**Übersicht 68**).

Seit 1999 ist mit 18 Prozent knapp jeder fünfte Ausbildungsbetrieb aus der beruflichen Bildung Jugendlicher ausgestiegen. Hatten im Berichtsjahr 1999 noch fast 180.000 Betriebe im produzierenden bzw. verarbeitenden Gewerbe Auszubildende unter ihren Beschäftigten, so bildeten 2006 nur noch 146.000 Betriebe aus. Hauptgrund für diesen negativen Trend in den letzten Jahren war vor allem die negative Entwicklung in der Bauwirtschaft. Hier hat sich im Berichtsjahr eine erste Stabilisierung ergeben, da nur noch ein Rückgang von 0,2 Prozent bei Ausbildungsbetrieben im Bauhaupt- und -nebengewerbe zu verzeichnen war. Positiv hervorzuheben – auch in der längerfristigen Betrachtung – sind insbesondere die Entwicklungen im Fahrzeug- und Maschinenbau, im Bereich Energie-, Wasser-, Entsorgungs- und Recyclingwirtschaft, in der Elektro- und Datenverarbeitungstechnik sowie in der Metallerzeugung und -verarbeitung.

Die insgesamt relativ ausgeglichene Bilanz im Berichtsjahr konnte vor allem durch einen Zuwachs im privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektor mit einer Steigerung um 0,9 Prozent im Bestand an Ausbildungsbetrieben erreicht werden. Im Vergleich zum Vorjahr bildeten 3.000 und im Vergleich zu 1999 16.000 Dienstleistungsbetriebe mehr aus. Zwar lag die Ausbildungsbeteiligungsquote der Betriebe mit 22 Prozent weiterhin deutlich unter den 34 Prozent im verarbeitenden bzw. produzierenden Gewerbe, seit 1999 ist allerdings mit 5,5 Prozent ein kontinuierlicher Anstieg der Zahl der Ausbildungsbetriebe zu verzeichnen.

Fortgesetzt hatte sich insbesondere die positive Entwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung, im Groß- und Einzelhandel, im Gaststätten- und Gastgewerbe, in der Wohnungswirtschaft sowie im Nachrichtenwesen und im Bereich Softwareentwicklung und -beratung, mit zum Teil prozentual starken Steigerungen. Im Bereich Sozialversicherung/Gebietskörperschaften hat sich auch im Berichtsjahr der rückläufige Trend weiter verfestigt. Seit 1999 ist hier jeder neunte Betrieb aus der Ausbildung Jugendlicher ausgestiegen, wodurch die Ausbildungsbeteiligungsquote in diesem Sektor mittlerweile auf 26,8 Prozent zurückgegangen ist.

Übersicht 67: Beschäftigte und Auszubildende[1] nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2005 und 2006

Betriebsgrößenklasse		1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
		Anzahl			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
1–9	Beschäftigte insgesamt	1.149.281	973.984	978.673	0,5	4.689	–14,8	–170.608
Beschäftigte	Auszubildende	72.645	57.310	54.850	–4,3	–2.460	–24,5	–17.795
	Ausbildungsquote	6,3	5,9	5,6	–	–	–	–
10–49	Beschäftigte insgesamt	1.562.893	1.257.391	1.283.226	2,1	25.835	–17,9	–279.667
Beschäftigte	Auszubildende	107.731	80.894	81.163	0,3	269	–24,7	–26.568
	Ausbildungsquote	6,9	6,4	6,3	–	–	–	–
50–499	Beschäftigte insgesamt	2.086.814	1.918.268	1.994.121	4,0	75.853	–4,4	–92.693
Beschäftigte	Auszubildende	151.384	145.607	147.952	1,6	2.345	–2,3	–3.432
	Ausbildungsquote	7,3	7,6	7,4	–	–	–	–
500 und mehr	Beschäftigte insgesamt	1.017.563	816.737	816.641	0,0	–96	–19,7	–200.922
Beschäftigte	Auszubildende	80.310	75.456	72.461	–4,0	–2.995	–9,8	–7.849
	Ausbildungsquote	7,9	9,2	8,9	–	–	–	–
Insgesamt	Beschäftigte insgesamt	5.816.551	4.966.380	5.072.661	2,1	106.281	–12,8	–743.890
	Auszubildende	412.070	359.267	356.426	–0,8	–2.841	–13,5	–55.644
	Ausbildungsquote	7,1	7,2	7,0	–	–	–	–

[1] Auszubildende nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Diese bundesweiten Trends spiegelten sich auch in den regionalen Entwicklungen in den alten Ländern wider, wobei negative Trends etwas gedämpfter und positive Tendenzen zum Teil stärker ausfielen (**Übersicht 69**). Für die neuen Länder und Berlin bleibt dagegen festzuhalten, dass sich im Vorjahresvergleich 2,5 Prozent und seit 1999 knapp 40 Prozent der Betriebe aus dem sekundären Sektor nicht mehr an der Ausbildung Jugendlicher beteiligen (**Übersicht 70**). Auch in der Dienstleistungswirtschaft und im öffentlichen Sektor liegen sowohl im Vorjahresvergleich als auch im Vergleich zu 1999 zum Teil deutliche Rückgänge vor.

Gegenüber 2005 stieg im sekundären Wirtschaftssektor die Zahl der Jugendlichen in Ausbildung um insgesamt 0,6 Prozent bzw. 3.000 Auszubildende parallel zur Beschäftigungsentwicklung leicht an (**Übersicht 71**). Damit konnten die seit 1999 entstandenen Verluste von insgesamt 77.000 Ausbildungsplätzen, die allerdings vor allem im Bauwesen sowie im Textil-, Bekleidungs- und Holzgewerbe entstanden waren, nicht ausgeglichen werden. Auch die in diesem Zeitraum entstandenen Angebotszuwächse im Maschinen- und Fahrzeugbau erbrachten keinen Ausgleich.

Nach Jahren der Stagnation in der Beschäftigungsentwicklung ist im privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektor im Vorjahresvergleich eine deutliche Zunahme im Bestand an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten festzustellen. Mit insgesamt 360.000 Beschäftigten mehr konnte infolge dieses Fachkräftebedarfs das Ausbildungsangebot für Jugendliche um 16.000 Ausbildungsstellen aufgestockt werden. Erwähnenswert sind in diesem Zusammenhang vor allem die Trends im Groß- und Einzelhandel, im Gast- und Gaststättengewerbe, bei Softwareentwicklung und -beratung, in der Wohnungswirtschaft sowie im Verkehrswesen. Nachrichten-, Kredit- und Versicherungswesen sowie der Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen weisen allerdings Ausbildungsstellenverluste auf.

Damit hat sich insgesamt der Trend zur Tertiarisierung in der Beschäftigung auch auf die betrieblichen Ausbildungsangebote ausgewirkt. Wurden 1999 im privatwirtschaftlichen Dienstleistungssektor noch 57,2 Prozent aller Jugendlichen ausgebildet, so stieg der Anteil bis 2006 auf 60,6 Prozent an. Parallel ging der Anteil von Beschäftigten in Ausbildung im sekundären Sektor von 35 Prozent auf 31,2 Prozent zurück. Zusammen mit dem öffentlichen Sektor werden somit knapp

Übersicht 68: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1] nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2005 und 2006

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten			Ausbildungsbetriebe			
	1999	2005	2006	1999	2005	2006	1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
	Anzahl			Anzahl			Prozent			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	62.967	59.493	61.292	14.039	14.539	14.917	22,3	24,4	24,3	2,6	378	6,3	878
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen, Erden	3.691	2.966	2.875	531	474	470	14,4	16,0	16,3	–0,8	–4	–11,5	–61
Nahrungsmittelgewerbe	42.591	35.311	34.357	19.413	15.767	15.390	45,6	44,7	44,8	–2,4	–377	–20,7	–4.023
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	10.196	7.264	7.063	2.372	1.855	1.802	23,3	25,5	25,5	–2,9	–53	–24,0	–570
Holzgewerbe	15.456	12.421	12.368	5.888	4.224	4.146	38,1	34,0	33,5	–1,8	–78	–29,6	–1.742
Papier-, Verlags– und Druckgewerbe	23.702	20.216	19.935	5.961	5.401	5.358	25,1	26,7	26,9	–0,8	–43	–10,1	–603
Chemie–, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	25.149	22.340	22.167	7.099	6.992	6.977	28,2	31,3	31,5	–0,2	–15	–1,7	–122
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	47.457	43.473	43.509	14.579	14.964	15.202	30,7	34,4	34,9	1,6	238	4,3	623
Maschinenbau	24.236	22.845	22.852	8.908	9.407	9.495	36,8	41,2	41,5	0,9	88	6,6	587
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	10.526	9.855	9.868	2.951	3.101	3.150	28,0	31,5	31,9	1,6	49	6,7	199
Feinmechanik, Optik	19.431	19.487	19.475	7.609	7.520	7.158	39,2	38,6	36,8	–4,8	–362	–5,9	–451
Fahrzeugbau	4.458	4.490	4.524	1.855	2.018	2.108	41,6	44,9	46,6	4,5	90	13,6	253
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	19.091	15.294	15.099	7.874	5.837	5.791	41,2	38,2	38,4	–0,8	–46	–26,5	–2.083
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	12.445	12.463	12.801	2.441	2.714	2.787	19,6	21,8	21,8	2,7	73	14,2	346
Bauhaupt–, Ausbaugewerbe	244.322	202.024	207.504	91.076	66.934	66.826	37,3	33,1	32,2	–0,2	–108	–26,6	–24.250
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	74.821	74.947	76.037	30.566	31.020	31.533	40,9	41,4	41,5	1,7	513	3,2	967
Großhandel, Handelsvermittlung	120.940	104.343	103.807	17.858	18.381	18.672	14,8	17,6	18,0	1,6	291	4,6	814
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	283.212	251.495	249.633	59.467	60.998	62.292	21,0	24,3	25,0	2,1	1.294	4,8	2.825
Gast- und Gaststättengewerbe	144.333	135.682	135.011	16.808	20.794	21.931	11,6	15,3	16,2	5,5	1.137	30,5	5.123
Verkehrswesen	95.516	85.134	85.156	10.639	10.697	11.053	11,1	12,6	13,0	3,3	356	3,9	414
Nachrichtenwesen	11.368	13.566	13.664	512	698	780	4,5	5,1	5,7	11,7	82	52,3	268
Kredit-, Versicherungswesen	50.204	53.441	54.604	8.519	8.792	8.730	17,0	16,5	16,0	–0,7	–62	2,5	211
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	66.923	59.131	66.431	4.428	5.152	5.856	6,6	8,7	8,8	13,7	704	32,2	1.428
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	21.876	27.615	28.623	3.796	5.714	5.963	17,4	20,7	20,8	4,4	249	57,1	2.167
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	225.832	239.888	239.766	49.059	49.062	48.067	21,7	20,5	20,0	–2,0	–995	–2,0	–992
Forschung, Entwicklung	3.303	3.883	4.052	511	632	657	15,5	16,3	16,2	4,0	25	28,6	146
Bildung, Erziehung, Kultur	81.669	82.684	83.630	8.539	9.363	9.888	10,5	11,3	11,8	5,6	525	15,8	1.349
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	203.071	213.099	214.612	64.538	66.750	65.270	31,8	31,3	30,4	–2,2	–1.480	1,1	732
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	61.270	63.479	64.550	20.453	21.012	21.292	33,4	33,1	33,0	1,3	280	4,1	839
Non-Profit-Organisationen, private Haushalte	77.029	70.872	72.268	3.301	3.096	3.187	4,3	4,4	4,4	2,9	91	–3,5	–114
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	33.726	30.493	29.928	9.255	8.234	8.026	27,4	27,0	26,8	–2,5	–208	–13,3	–1.229
exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1.226	1.877	1.945	7	8	9	0,6	0,4	0,5	12,5	1	28,6	2
ohne Angabe	5.794	1.646	1.647	474	289	271	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	2.127.831	2.003.217	2.021.053	501.326	482.439	485.054	23,6	24,1	24,0	0,5	2.615	–3,2	–16.272

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 69: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1] nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2005 und 2006

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten			Ausbildungsbetriebe			
	1999	2005	2006	1999	2005	2006	1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
	Anzahl			Anzahl			Prozent			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	47.787	46.127	47.773	10.920	11.368	11.767	22,9	24,6	24,6	3,5	399	7,8	847
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen, Erden	2.965	2.392	2.326	421	368	374	14,2	15,4	16,1	1,6	6	–11,2	–47
Nahrungsmittelgewerbe	34.913	28.897	28.110	16.040	13.256	12.982	45,9	45,9	46,2	–2,1	–274	–19,1	–3.058
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	8.175	5.845	5.705	1.932	1.497	1.459	23,6	25,6	25,6	–2,5	–38	–24,5	–473
Holzgewerbe	13.421	10.941	10.895	5.345	3.857	3.787	39,8	35,3	34,8	–1,8	–70	–29,1	–1.558
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	20.262	17.268	16.994	5.093	4.567	4.502	25,1	26,4	26,5	–1,4	–65	–11,6	–591
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	19.637	17.809	17.725	5.537	5.605	5.593	28,2	31,5	31,6	-0,2	–12	1,0	56
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	37.139	34.870	34.999	11.322	12.053	12.333	30,5	34,6	35,2	2,3	280	8,9	1.011
Maschinenbau	20.227	19.273	19.271	7.553	8.022	8.090	37,3	41,6	42,0	0,8	68	7,1	537
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	8.289	7.844	7.866	2.377	2.512	2.557	28,7	32,0	32,5	1,8	45	7,6	180
Feinmechanik, Optik	15.744	15.772	15.752	6.294	6.152	5.845	40,0	39,0	37,1	–5,0	–307	–7,1	–449
Fahrzeugbau	3.510	3.591	3.615	1.480	1.638	1.704	42,2	45,6	47,1	4,0	66	15,1	224
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	14.891	12.314	12.162	6.356	4.916	4.876	42,7	39,9	40,1	–0,8	–40	–23,3	–1.480
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	8.798	9.113	9.390	1.776	1.945	2.029	20,2	21,3	21,6	4,3	84	14,2	253
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	173.062	153.581	157.771	67.857	56.378	56.704	39,2	36,7	35,9	0,6	326	–16,4	–11.153
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	57.798	58.734	59.731	23.048	24.533	25.116	39,9	41,8	42,0	2,4	583	9,0	2.068
Großhandel, Handelsvermittlung	99.816	88.413	88.138	14.839	15.945	16.209	14,9	18,0	18,4	1,7	264	9,2	1.370
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	215.675	197.978	197.166	48.202	51.411	52.828	22,3	26,0	26,8	2,8	1.417	9,6	4.626
Gast- und Gaststättengewerbe	110.736	107.190	106.766	11.842	15.386	16.459	10,7	14,4	15,4	7,0	1.073	39,0	4.617
Verkehrswesen	72.909	66.767	66.864	8.566	8.904	9.228	11,7	13,3	13,8	3,6	324	7,7	662
Nachrichtenwesen	8.633	10.699	10.822	411	577	653	4,8	5,4	6,0	13,2	76	58,9	242
Kredit-, Versicherungswesen	40.043	43.418	44.473	7.373	7.727	7.722	18,4	17,8	17,4	–0,1	–5	4,7	349
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	48.238	44.036	48.661	3.109	3.926	4.434	6,4	8,9	9,1	12,9	508	42,6	1.325
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	18.505	23.320	24.223	3.247	4.926	5.166	17,5	21,1	21,3	4,9	240	59,1	1.919
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	171.701	188.067	189.638	39.311	40.707	40.126	22,9	21,6	21,2	–1,4	–581	2,1	815
Forschung, Entwicklung	2.290	2.732	2.861	350	412	427	15,3	15,1	14,9	3,6	15	22,0	77
Bildung, Erziehung, Kultur	63.088	65.411	66.410	6.858	7.313	7.748	10,9	11,2	11,7	5,9	435	13,0	890
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	157.027	165.239	166.557	55.760	58.027	56.978	35,5	35,1	34,2	–1,8	–1.049	2,2	1.218
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	48.608	49.985	50.857	16.920	17.636	17.990	34,8	35,3	35,4	2,0	354	6,3	1.070
Non-Profit-Organisationen, private Haushalte	64.946	60.317	61.578	2.894	2.540	2.621	4,5	4,2	4,3	3,2	81	–9,4	-273
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	24.713	22.714	22.298	7.461	6.682	6.517	30,2	29,4	29,2	–2,5	–165	–12,7	–944
exterritoriale Organisationen und Körperschaften	991	1.078	1.120	7	8	9	0,7	0,7	0,8	12,5	1	28,6	2
ohne Angabe	4.673	1.446	1.479	372	249	230	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	1.639.210	1.583.181	1.599.996	400.873	401.043	405.063	24,5	25,3	25,3	1,0	4.020	1,0	4.190

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 70: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1] nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2005 und 2006

	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten			Ausbildungsbetriebe			
	1999	2005	2006	1999	2005	2006	1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
	Anzahl			Anzahl			Prozent			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	15.180	13.366	13.519	3.119	3.171	3.150	20,5	23,7	23,3	–0,7	–21	1,0	31
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen, Erden	726	574	549	110	106	96	15,2	18,5	17,5	–9,4	–10	–12,7	–14
Nahrungsmittelgewerbe	7.678	6.414	6.247	3.373	2.511	2.408	43,9	39,1	38,5	–4,1	–103	–28,6	–965
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	2.021	1.419	1.358	440	358	343	21,8	25,2	25,3	–4,2	–15	–22,0	–97
Holzgewerbe	2.035	1.480	1.473	543	367	359	26,7	24,8	24,4	–2,2	–8	–33,9	–184
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3.440	2.948	2.941	868	834	856	25,2	28,3	29,1	2,6	22	–1,4	–12
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	5.512	4.531	4.442	1.562	1.387	1.384	28,3	30,6	31,2	–0,2	–3	–11,4	–178
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	10.318	8.603	8.510	3.257	2.911	2.869	31,6	33,8	33,7	–1,4	–42	–11,9	–388
Maschinenbau	4.009	3.572	3.581	1.355	1.385	1.405	33,8	38,8	39,2	1,4	20	3,7	50
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	2.237	2.011	2.002	574	589	593	25,7	29,3	29,6	0,7	4	3,3	19
Feinmechanik, Optik	3.687	3.715	3.723	1.315	1.368	1.313	35,7	36,8	35,3	–4,0	–55	–0,2	–2
Fahrzeugbau	948	899	909	375	380	404	39,6	42,3	44,4	6,3	24	7,7	29
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	4.200	2.980	2.937	1.518	921	915	36,1	30,9	31,2	–0,7	–6	–39,7	–603
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	3.647	3.350	3.411	665	769	758	18,2	23,0	22,2	–1,4	–11	14,0	93
Bauhaupt–, Ausbaugewerbe	71.260	48.443	49.733	23.219	10.556	10.122	32,6	21,8	20,4	–4,1	–434	–56,4	–13.097
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	17.023	16.213	16.306	7.518	6.487	6.417	44,2	40,0	39,4	–1,1	–70	–14,6	–1.101
Großhandel, Handelsvermittlung	21.124	15.930	15.669	3.019	2.436	2.463	14,3	15,3	15,7	1,1	27	–18,4	–556
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	67.537	53.517	52.467	11.265	9.587	9.464	16,7	17,9	18,0	–1,3	–123	–16,0	–1.801
Gast- und Gaststättengewerbe	33.597	28.492	28.245	4.966	5.408	5.472	14,8	19,0	19,4	1,2	64	10,2	506
Verkehrswesen	22.607	18.367	18.292	2.073	1.793	1.825	9,2	9,8	10,0	1,8	32	–12,0	–248
Nachrichtenwesen	2.735	2.867	2.842	101	121	127	3,7	4,2	4,5	5,0	6	25,7	26
Kredit-, Versicherungswesen	10.161	10.023	10.131	1.146	1.065	1.008	11,3	10,6	9,9	–5,4	–57	–12,0	–138
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	18.685	15.095	17.770	1.319	1.226	1.422	7,1	8,1	8,0	16,0	196	7,8	103
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	3.371	4.295	4.400	549	788	797	16,3	18,3	18,1	1,1	9	45,2	248
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	54.131	51.821	50.128	9.748	8.355	7.941	18,0	16,1	15,8	–5,0	–414	–18,5	–1.807
Forschung, Entwicklung	1.013	1.151	1.191	161	220	230	15,9	19,1	19,3	4,5	10	42,9	69
Bildung, Erziehung, Kultur	18.581	17.273	17.220	1.681	2.050	2.140	9,0	11,9	12,4	4,4	90	27,3	459
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	46.044	47.860	48.055	8.778	8.723	8.292	19,1	18,2	17,3	–4,9	–431	–5,5	–486
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	12.662	13.494	13.693	3.533	3.376	3.302	27,9	25,0	24,1	–2,2	–74	–6,5	–231
Non-Profit-Organisation, private Haushalte	12.083	10.555	10.690	407	556	566	3,4	5,3	5,3	1,8	10	39,1	159
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	9.013	7.779	7.630	1.794	1.552	1.509	19,9	20,0	19,8	–2,8	–43	–15,9	–285
exterritoriale Organisationen und Körperschaften	235	799	825	0	0	0	–	0,0	0,0	–	–	–	–
ohne Angabe	1.121	200	168	102	40	41	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	488.621	420.036	421.057	100.453	81.396	79.991	20,6	19,4	19,0	–1,7	–1.405	–20,4	–20.462

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 71: Beschäftigte und Auszubildende[1] nach Wirtschaftszweigen im Bundesgebiet 1999, 2005 und 2006

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten			Auszubildende			
	1999	2005	2006	1999	2005	2006	1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
	Anzahl			Anzahl			Prozent			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	323.476	267.867	271.239	27.822	27.726	27.982	8,6	10,4	10,3	0,9	256	0,6	160
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen, Erden	152.781	104.291	102.587	6.379	5.973	6.157	4,2	5,7	6,0	3,1	184	–3,5	–222
Nahrungsmittelgewerbe	738.523	667.954	661.912	60.545	56.129	56.770	8,2	8,4	8,6	1,1	641	–6,2	–3.775
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	249.742	160.582	155.130	10.099	7.164	6.915	4,0	4,5	4,5	–3,5	–249	–31,5	–3.184
Holzgewerbe	179.785	132.916	136.235	12.907	9.143	9.311	7,2	6,9	6,8	1,8	168	–27,9	–3.596
Papier-, Verlags– und Druckgewerbe	538.107	459.774	449.281	21.412	20.555	20.652	4,0	4,5	4,6	0,5	97	–3,5	–760
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.171.466	1.044.475	1.056.648	45.546	46.305	47.086	3,9	4,4	4,5	1,7	781	3,4	1.540
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	1.139.512	1.042.016	1.060.593	59.494	61.702	63.135	5,2	5,9	6,0	2,3	1.433	6,1	3.641
Maschinenbau	1.055.028	1.003.617	1.016.485	60.699	64.919	65.224	5,8	6,5	6,4	0,5	305	7,5	4.525
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	683.635	634.653	623.744	25.255	26.336	26.101	3,7	4,1	4,2	–0,9	–235	3,3	846
Feinmechanik, Optik	396.245	392.887	397.615	24.253	25.118	24.153	6,1	6,4	6,1	–3,8	–965	–0,4	–100
Fahrzeugbau	818.607	867.226	865.302	33.367	38.483	39.236	4,1	4,4	4,5	2,0	753	17,6	5.869
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	276.290	200.058	198.838	19.320	13.783	13.739	7,0	6,9	6,9	–0,3	–44	–28,9	–5.581
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	481.760	426.637	434.544	21.592	21.099	21.391	4,5	4,9	4,9	1,4	292	–0,9	–201
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	2.282.753	1.466.083	1.514.138	220.966	144.830	145.105	9,7	9,9	9,6	0,2	275	–34,3	–75.861
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	682.123	661.534	667.569	104.356	101.176	101.968	15,3	15,3	15,3	0,8	792	–2,3	–2.388
Großhandel, Handelsvermittlung	1.409.074	1.276.577	1.284.039	56.244	56.002	57.958	4,0	4,4	4,5	3,5	1.956	3,0	1.714
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	2.185.149	2.019.381	2.016.712	146.270	148.673	153.305	6,7	7,4	7,6	3,1	4.632	4,8	7.035
Gast- und Gaststättengewerbe	721.941	719.100	738.207	70.354	83.237	86.651	9,7	11,6	11,7	4,1	3.414	23,2	16.297
Verkehrswesen	1.205.770	1.206.040	1.241.332	48.780	44.150	45.798	4,0	3,7	3,7	3,7	1.648	–6,1	–2.982
Nachrichtenwesen	280.349	273.951	288.015	11.569	8.322	8.162	4,1	3,0	2,8	–1,9	–160	–29,4	–3.407
Kredit-, Versicherungswesen	1.074.513	1.018.472	1.000.983	67.228	56.710	55.291	6,3	5,6	5,5	–2,5	–1.419	–17,8	–11.937
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	312.903	294.411	359.474	9.478	11.501	13.560	3,0	3,9	3,8	17,9	2.059	43,1	4.082
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	291.081	376.132	398.274	10.194	14.369	15.899	3,5	3,8	4,0	10,6	1.530	56,0	5.705
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	2.088.647	2.432.370	2.589.062	96.288	105.301	103.554	4,6	4,3	4,0	–1,7	–1.747	7,5	7.266
Forschung, Entwicklung	131.508	144.109	149.788	3.917	4.843	4.915	3,0	3,4	3,3	1,5	72	25,5	998
Bildung, Erziehung, Kultur	1.339.234	1.305.819	1.314.436	129.533	138.833	142.619	9,7	10,6	10,9	2,7	3.786	10,1	13.086
Gesundheits-, Veterinär– und Sozialwesen	2.940.844	3.139.804	3.176.050	210.737	217.156	215.804	7,2	6,9	6,8	–0,6	–1.352	2,4	5.067
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	275.777	279.643	286.456	41.136	40.893	41.331	14,9	14,6	14,4	1,1	438	0,5	195
Non-Profit-Organisationen, private Haushalte	527.574	487.588	492.676	37.575	31.461	32.691	7,1	6,5	6,6	3,9	1.230	–13,0	–4.884
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.764.098	1.666.689	1.656.235	65.891	73.458	74.175	3,7	4,4	4,5	1,0	717	12,6	8.284
exterritoriale Organisationen und Körperschaften	28.411	29.494	28.634	109	133	118	0,4	0,5	0,4	–11,3	–15	8,3	9
ohne Angabe	9.786	3.819	4.128	616	1.375	1.576	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	27.756.492	26.205.969	26.636.361	1.759.931	1.706.858	1.728.332	6,3	6,5	6,5	1,3	21.474	–1,8	–31.599

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten– und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 72: Beschäftigte und Auszubildende[1] nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2005 und 2006

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten			Auszubildende			
	1999	2005	2006	1999	2005	2006	1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
	Anzahl			Anzahl			Prozent			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	171.629	159.175	165.156	19.302	19.647	20.122	11,2	12,3	12,2	2,4	475	4,2	820
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen, Erden	124.557	83.899	82.398	4.567	4.712	4.958	3,7	5,6	6,0	5,2	246	8,6	391
Nahrungsmittelgewerbe	597.273	543.164	537.441	47.263	46.089	47.003	7,9	8,5	8,7	2,0	914	–0,6	–260
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	214.493	138.084	132.938	8.611	5.937	5.722	4,0	4,3	4,3	–3,6	–215	–33,6	–2.889
Holzgewerbe	155.031	112.742	115.330	11.440	8.011	8.129	7,4	7,1	7,0	1,5	118	–28,9	–3.311
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	478.501	402.531	391.142	18.600	17.337	17.278	3,9	4,3	4,4	–0,3	–59	–7,1	–1.322
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.030.421	912.181	919.511	39.035	39.072	39.597	3,8	4,3	4,3	1,3	525	1,4	562
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	973.799	886.879	899.687	49.178	51.251	52.357	5,1	5,8	5,8	2,2	1.106	6,5	3.179
Maschinenbau	957.081	904.895	914.587	54.851	57.710	57.879	5,7	6,4	6,3	0,3	169	5,5	3.028
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	597.633	548.872	537.481	21.837	22.775	22.503	3,7	4,1	4,2	–1,2	–272	3,0	666
Feinmechanik, Optik	348.751	342.179	345.329	20.816	21.451	20.632	6,0	6,3	6,0	–3,8	–819	–0,9	–184
Fahrzeugbau	759.158	800.229	793.035	30.197	34.712	35.265	4,0	4,3	4,4	1,6	553	16,8	5.068
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	237.519	174.064	172.442	16.004	11.735	11.712	6,7	6,7	6,8	–0,2	–23	–26,8	–4.292
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	342.213	318.049	323.083	15.332	14.865	15.295	4,5	4,7	4,7	2,9	430	–0,2	–37
Bauhaupt–, Ausbaugewerbe	1.540.881	1.114.829	1.149.356	158.251	121.519	122.791	10,3	10,9	10,7	1,0	1.272	–22,4	–35.460
Kfz-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	535.383	531.959	536.813	82.173	83.006	83.894	15,3	15,6	15,6	1,1	888	2,1	1.721
Großhandel, Handelsvermittlung	1.219.099	1.120.667	1.127.803	47.435	48.919	50.829	3,9	4,4	4,5	3,9	1.910	7,2	3.394
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1.747.567	1.647.531	1.643.934	118.212	125.020	129.635	6,8	7,6	7,9	3,7	4.615	9,7	11.423
Gast- und Gaststättengewerbe	554.117	556.605	570.916	51.643	61.057	63.825	9,3	11,0	11,2	4,5	2.768	23,6	12.182
Verkehrswesen	926.511	964.024	992.822	38.471	36.549	38.001	4,2	3,8	3,8	4,0	1.452	–1,2	–470
Nachrichtenwesen	198.600	205.823	219.274	8.089	7.031	6.910	4,1	3,4	3,2	–1,7	–121	–14,6	–1.179
Kredit-, Versicherungswesen	935.692	904.111	888.786	57.473	49.978	48.781	6,1	5,5	5,5	–2,4	–1.197	–15,1	–8.692
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	212.363	211.859	256.223	6.531	8.563	10.237	3,1	4,0	4,0	19,5	1.674	56,7	3.706
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	258.291	329.504	349.218	9.021	12.505	14.012	3,5	3,8	4,0	12,1	1.507	55,3	4.991
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	1.651.612	1.957.832	2.081.784	77.998	87.523	85.636	4,7	4,5	4,1	–2,2	–1.887	9,8	7.638
Forschung, Entwicklung	100.737	109.252	112.533	3.199	3.695	3.665	3,2	3,4	3,3	–0,8	–30	14,6	466
Bildung, Erziehung, Kultur	865.431	886.672	901.379	53.608	54.121	60.614	6,2	6,1	6,7	12,0	6.493	13,1	7.006
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.342.821	2.522.888	2.545.370	178.297	184.553	183.715	7,6	7,3	7,2	–0,5	–838	3,0	5.418
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	203.183	208.999	214.840	32.333	33.153	33.717	15,9	15,9	15,7	1,7	564	4,3	1.384
Non-Profit-Organisationen, private Haushalte	388.241	377.088	380.345	18.314	16.456	18.144	4,7	4,4	4,8	10,3	1.688	–0,9	–170
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.236.345	1.231.986	1.231.984	49.231	57.562	57.662	4,0	4,7	4,7	0,2	100	17,1	8.431
exterritoriale Organisationen und Körperschaften	27.731	28.041	27.198	109	133	118	0,4	0,5	0,4	–11,3	–15	8,3	9
ohne Angabe	7.277	2.976	3.562	440	944	1.268	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	21.939.941	21.239.589	21.563.700	1.347.861	1.347.591	1.371.906	6,1	6,3	6,4	1,8	24.315	1,8	24.045

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 73: Beschäftigte und Auszubildende[1] nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2005 und 2006

	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten			Auszubildende			
	1999	2005	2006	1999	2005	2006	1999	2005	2006	Veränderung 2006 gegenüber Vorjahr		Veränderung 2006 gegenüber 1999	
	Anzahl			Anzahl			Prozent			in Prozent	absolut	(1999 = 100)	absolut
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	151.847	108.692	106.083	8.520	8.079	7.860	5,6	7,4	7,4	–2,7	–219	–7,7	–660
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen, Erden	28.224	20.392	20.189	1.812	1.261	1.199	6,4	6,2	5,9	–4,9	–62	–33,8	–613
Nahrungsmittelgewerbe	141.250	124.790	124.471	13.282	10.040	9.767	9,4	8,0	7,8	–2,7	–273	–26,5	–3.515
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	35.249	22.498	22.192	1.488	1.227	1.193	4,2	5,5	5,4	–2,8	–34	–19,8	–295
Holzgewerbe	24.754	20.174	20.905	1.467	1.132	1.182	5,9	5,6	5,7	4,4	50	–19,4	–285
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	59.606	57.243	58.139	2.812	3.218	3.374	4,7	5,6	5,8	4,8	156	20,0	562
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	141.045	132.294	137.137	6.511	7.233	7.489	4,6	5,5	5,5	3,5	256	15,0	978
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	165.713	155.137	160.906	10.316	10.451	10.778	6,2	6,7	6,7	3,1	327	4,5	462
Maschinenbau	97.947	98.722	101.898	5.848	7.209	7.345	6,0	7,3	7,2	1,9	136	25,6	1.497
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	86.002	85.781	86.263	3.418	3.561	3.598	4,0	4,2	4,2	1,0	37	5,3	180
Feinmechanik, Optik	47.494	50.708	52.286	3.437	3.667	3.521	7,2	7,2	6,7	–4,0	–146	2,4	84
Fahrzeugbau	59.449	66.997	72.267	3.170	3.771	3.971	5,3	5,6	5,5	5,3	200	25,3	801
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	38.771	25.994	26.396	3.316	2.048	2.027	8,6	7,9	7,7	–1,0	–21	–38,9	–1.289
Energie-, Wasser-, Entsorgungs-, Recyclingwirtschaft	139.547	108.588	111.461	6.260	6.234	6.096	4,5	5,7	5,5	–2,2	–138	–2,6	–164
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	741.872	351.254	364.782	62.715	23.311	22.314	8,5	6,6	6,1	–4,3	–997	–64,4	–40.401
Kfz–Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	146.740	129.575	130.756	22.183	18.170	18.074	15,1	14,0	13,8	–0,5	–96	–18,5	–4.109
Großhandel, Handelsvermittlung	189.975	155.910	156.236	8.809	7.083	7.129	4,6	4,5	4,6	0,6	46	–19,1	–1.680
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	437.582	371.850	372.778	28.058	23.653	23.670	6,4	6,4	6,3	0,1	17	–15,6	–4.388
Gast- und Gaststättengewerbe	167.824	162.495	167.291	18.711	22.180	22.826	11,1	13,6	13,6	2,9	646	22,0	4.115
Verkehrswesen	279.259	242.016	248.510	10.309	7.601	7.797	3,7	3,1	3,1	2,6	196	–24,4	–2.512
Nachrichtenwesen	81.749	68.128	68.741	3.480	1.291	1.252	4,3	1,9	1,8	–3,0	–39	–64,0	–2.228
Kredit-, Versicherungswesen	138.821	114.361	112.197	9.755	6.732	6.510	7,0	5,9	5,8	–3,3	–222	–33,3	–3.245
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	100.540	82.552	103.251	2.947	2.938	3.323	2,9	3,6	3,2	13,1	385	12,8	376
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	32.790	46.628	49.056	1.173	1.864	1.887	3,6	4,0	3,8	1,2	23	60,9	714
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	437.035	474.538	507.278	18.290	17.778	17.918	4,2	3,7	3,5	0,8	140	–2,0	–372
Forschung, Entwicklung	30.771	34.857	37.255	718	1.148	1.250	2,3	3,3	3,4	8,9	102	74,1	532
Bildung, Erziehung, Kultur	473.803	419.147	413.057	75.925	84.712	82.005	16,0	20,2	19,9	–3,2	–2.707	8,0	6.080
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	598.023	616.916	630.680	32.440	32.603	32.089	5,4	5,3	5,1	–1,6	–514	–1,1	–351
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	72.594	70.644	71.616	8.803	7.740	7.614	12,2	11,0	10,6	–1,6	–126	–13,5	–1.189
Non-Profit-Organisation, private Haushalte	139.333	110.500	112.331	19.261	15.005	14.547	13,8	13,6	13,0	–3,1	–458	–24,5	–4.714
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	527.753	434.703	424.251	16.660	15.896	16.513	3,2	3,7	3,9	3,9	617	–0,9	–147
exterritoriale Organisationen und Körperschaften	680	1.453	1.436	0	0	0	–	–	–	–	–	–	–
ohne Angabe	2.509	843	566	176	431	308	–	–	–	–	–	–	–
Insgesamt	5.816.551	4.966.380	5.072.661	412.070	359.267	356.426	7,1	7,2	7,0	–0,8	–2.841	–13,5	–55.644

[1] Betriebe mit Auszubildenden nach Personengruppenschlüssel (102 und 141).
Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

zwei Drittel aller Auszubildenden im tertiären Sektor ausgebildet.[219]

In den alten Ländern zeigten sich keine besonderen Unterschiede zum Bundestrend (**Übersicht 72**). Hier führten die Beschäftigungszuwächse zu entsprechenden Angebotssteigerungen in der betrieblichen Ausbildung. Eher gegenläufig wirkte sich der Beschäftigtenzuwachs auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot in den neuen Ländern aus. Während im sekundären Sektor 3 Prozent und im tertiären Sektor 2,6 Prozent mit insgesamt 118.000 Beschäftigten mehr zu verzeichnen waren, ging die Zahl der Auszubildenden um 0,5 Prozent bzw. 0,9 Prozent zurück (**Übersicht 73**). Als weitere Sonderentwicklungen in den neuen Ländern und Berlin sind darüber hinaus die überproportionalen Angebotszuwächse im Holz-, Papier- und Druckgewerbe sowie in der Chemie- und Kunststoffindustrie zu erwähnen, Entwicklungen, die sich von den Trends in den alten Ländern unterscheiden.

Weitere Strukturinformationen zum Zuwachs an Ausbildungsstellen

Nach einer ersten Definition können Zusatzangebote an Ausbildungsstellen berechnet werden als diejenigen Angebote von Betrieben, die 2005 noch keine Auszubildenden unter ihren Beschäftigten hatten, im Berichtsjahr aber Lehrstellen anbieten und besetzen konnten. Dabei handelt es sich nicht nur um Betriebe, die sich erstmalig an der Ausbildung Jugendlicher beteiligen, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass diese Betriebe schon zu früheren Zeitpunkten ausgebildet hatten und entsprechend ihrem jetzigen Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf wieder in die berufliche Ausbildung einsteigen.

Unter diese Definition fallen im Berichtsjahr insgesamt 87.000 Betriebe mit insgesamt 125.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen.[220] Jeder fünfte dieser Betriebe (18,1 Prozent) stellte entweder erstmalig oder erneut Beschäftigte mit Sozialversicherungspflicht ein, ein Zuwachs in der Beschäftigung um insgesamt 260.000, im Ausbildungsstellenangebot um 38.000. Jeder zehnte Betrieb (12,3 Prozent) hatte weder 2005 noch 2006 einen Beschäftigten gemeldet, in 2006 aber knapp 13.000 Lehrstellen besetzt. Über zwei Drittel der Betriebe verfügten demnach in beiden Berichtsjahren über konstante Beschäftigungsverhältnisse. Hier wurde ein Zusatzangebot in Höhe von 73.000 Ausbildungsplätzen geschaffen. Insgesamt ergab sich für diese Betriebe mit Zusatzangeboten ein Beschäftigungswachstum in Höhe von 334.000 Stellen bzw. 45,6 Prozent. Das heißt, dass auf etwa drei zusätzlich eingestellte Beschäftigte im Schnitt eine betriebliche Ausbildungsstelle kam, auf jeden Betrieb etwa 1,5 zusätzliche Ausbildungsplätze.

Dabei handelte es sich vor allem um Kleinstbetriebe mit ein bis vier Beschäftigten. 40 Prozent aller Zusatzangebote stammten von dieser Betriebsgruppe. Weitere 20 Prozent lieferten Betriebe, die im Berichtsjahr zwischen fünf und neun Beschäftigte hatten. Danach nehmen die Zusatzangebote mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich ab. Beispielsweise trugen mittelständische Betriebe mit 45 bis 49 Beschäftigten nur noch mit 1,2 Prozent zum Zusatzangebot im Berichtsjahr bei.

Für die Zukunftsfähigkeit des dualen Ausbildungssystems ausschlaggebend ist aber vor allem, in welchen Wirtschaftsbereichen diese Neuangebote entstehen. Insgesamt werden diese Zusatzangebote zu 70 Prozent im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsgewerbe geschaffen, zu 35 Prozent im verarbeitenden bzw. produzierenden Gewerbe, mit 11,4 Prozent vor allem in der Bauwirtschaft. In der Dienstleistungswirtschaft stehen die klassischen Ausbildungsbereiche wie Einzelhandel (12,6 Prozent), Gesundheits- und Veterinärwesen (11,6 Prozent), Gastgewerbe (6,5 Prozent), Kfz-Gewerbe (6,1 Prozent) und Großhandel (3,6 Prozent) an erster Stelle. Etwa jede zehnte zusätzliche Ausbildungsstelle (9,9 Prozent) wird im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchungslaboratorien, Werbung etc.) sowie in den Bereichen Hard- und Softwareentwicklung und -beratung, Forschung und Entwicklung angeboten.

2.4.2 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Das vorliegende Unterkapitel analysiert die Ausbildungssituation auf Basis der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung von knapp 16.000 Betrieben. Mit diesen Angaben sind Aussagen zum Umfang und zur Verteilung der Auszubildenden (Ausbildungsquote), zur Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, aber auch zu den Ausbildungsverträgen sowie zu den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten möglich. Somit können Aussagen zur ersten und zweiten Schwelle aus der Sicht der Betriebe getroffen werden.

Die derzeitige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt berechtigt zur Hoffnung, dass der Aufschwung der Beschäftigung nicht nur konjunktureller Natur ist.[221] Im Jahr 2006 ist auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen.

219 Weitere Ausführungen zur Tertiarisierung des dualen Ausbildungssystems seit 1980 vgl. Troltsch, Klaus: Der Stellenwert des tertiären Wirtschaftssektors für das duale Berufsausbildungssystem – Folgen betrieblicher Beschäftigungsstrukturen und -entwicklungen für das Bildungsangebot. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich – Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, Seite 51–97.

220 Als weitere Zusatzangebote könnten noch diejenigen Stellenangebote hinzugerechnet werden, bei denen Betriebe ihre Angebote aus dem Jahr 2005 aufgestockt haben. Dies sind im Berichtsjahr knapp 93.000 Betriebe mit einer Angebotserweiterung in Höhe von 173.000 Ausbildungsstellen.

221 Gartner, Hermann; Klinger, Sabine: Aufschwung am Arbeitsmarkt – Trendwende oder Strohfeuer? Wirtschaftsdienst 87 (2007) 9, 613–619.

Übersicht 74: Zahl und Anteil der Erwerbstätigen und der Auszubildenden 2006 (Angaben in Prozent)

	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Erwerbstätige in Mio.	33,061	27,836	5,225
Anteil an Gesamtbeschäftigung	100,0	84,2	15,8
Auszubildende in Mio.	1,494	1,207	0,286
Anteil an Gesamtauszubildenden	100,0	80,8	19,2
Anteil der Auszubildenden an den Erwerbstätigen	4,5	4,3	5,5
Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen	44,3	43,9	46,4
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	42,0	42,9	38,6

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2006.

Insofern verwundert es nicht, dass bei dem Anteil der Auszubildenden kein Anstieg zu verzeichnen ist. Derzeit liegt nach den im Bericht präsentierten Zahlen (vgl. **Übersicht 74**) der Anteil der Auszubildenden bei rund 4,5 Prozent (alte Länder 4,3 Prozent; neue Länder 5,5 Prozent).

Der Gesamtbestand der Auszubildenden verteilt sich auf die Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige weitestgehend beschäftigungsproportional, wobei rund 80 Prozent der Auszubildenden in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten arbeiten und rund die Hälfte der Auszubildenden in vier Branchen zu finden sind (Handel, Instandhaltung und Reparatur /Gesundheit und Soziales /Investitions- und Gebrauchsgüter /Baugewerbe).

Eine Betrachtung der Verteilung der Auszubildenden innerhalb der einzelnen Größenklassen und Wirtschaftszweige ergibt, dass in den alten Ländern keine Betriebsgrößenklasse besonders hervorzuheben ist. Die Werte bewegen sich zwischen 4 Prozent und 5 Prozent. In den neuen Ländern dagegen nimmt der Anteil der Auszubildenden mit den Größenklassen durchgehend zu. Der Anteil steigt von knapp unter 4 Prozent bei den kleinsten Betrieben bis auf fast 7 Prozent bei den Großbetrieben. Der Einsatz von Auszubildenden in den einzelnen Branchen fällt in Deutschland höchst unterschiedlich aus. In den alten Ländern reicht der Anteil der Auszubildenden an der Beschäftigung einer Branche von 1,3 Prozent (sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) bis zu 7,3 Prozent (Baugewerbe), in den neuen Ländern ist die Spannweite von rund 1 Prozent (sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen) bis 18,8 Prozent (Erziehung und Unterricht) dabei deutlich höher.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe wurde in zwei Schritten analysiert, wobei zunächst untersucht wurde, welche Betriebe die Voraussetzungen zur Ausbildungsberechtigung erfüllen. Es hat sich gezeigt, dass insgesamt immerhin fast 42 Prozent der Betriebe diesen Voraussetzungen nicht entsprechen, rund 55 Prozent erfüllen die Voraussetzungen allein, und rund 4 Prozent können im Verbund mit anderen Betrieben ausbilden (vgl. **Schaubild 18**). Weiter ist festzuhalten, dass der Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Unter den kleinsten Betrieben betrifft dies rund die Hälfte, unter den größten Betrieben finden sich dagegen über 90 Prozent, die eine Ausbildungsberechtigung haben.

Da jedoch nicht jeder Betrieb, der die Ausbildungsberechtigung aufweist, auch tatsächlich ausbildet, wurde zur Analyse der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in einem weiteren Schritt betrachtet, welche dieser Betriebe auch tatsächlich ausbilden. Hierbei ist festzuhalten, dass nur rund die Hälfte der Betriebe, die die Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, auch tatsächlich als ausbildungsaktiv gelten können: Von allen Betrieben haben rund 60 Prozent (alte Länder) bzw. 50 Prozent (neue Länder) eine Ausbildungsberechtigung, diese teilen sich relativ gleichmäßig in ausbildungsaktive und inaktive Betriebe auf (vgl. **Übersicht 75**).

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um Querschnittsangaben handelt und einige Betriebe z. T. nur in größeren zeitlichen Abständen Auszubildende haben. Bei Berücksichtigung eines längeren Zeitraumes ist zu erkennen, dass der Anteil der dauerhaft ausbildungsinaktiven Betriebe nun nur noch 27 Prozent beträgt. Anhand der Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 2004 können in diesem Zusammenhang als wichtige Gründe für den Ausbildungsverzicht der Betriebe festgehalten werden, dass vor allem die mit der Ausbildung verbundenen Kosten bzw. der Aufwand für die Betriebe zu hoch sind. Ebenfalls häufig findet sich – besonders in den neuen Ländern – der Hinweis, dass man nicht ausbilde, da keine Übernahme nach Abschluss der Ausbildung erfolgen kann.

Übersicht 75: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten/neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen 2006 (Angaben in Prozent)

	Betrieb bildet aus		Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus		Betrieb hat keine Berechtigung	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
1 bis 9 Beschäftigte	22,6	15,4	31,5	28,4	46,0	56,2
10 bis 49 Beschäftigte	50,2	48,6	22,1	18,1	27,7	33,2
50 bis 499 Beschäftigte	76,0	70,7	11,4	8,8	12,6	20,5
500 und mehr Beschäftigte	90,9	92,1	6,5	3,4*	2,5*	4,5*
Gesamt	**31,8**	**24,4**	**28,2**	**25,5**	**40,0**	**50,1**

* Statistisch nicht interpretierbar aufgrund geringer Besetzungszahlen.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2006. Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Übersicht 76: Übernahmequoten 2006 und Anteile übernommener weiblicher Absolventen (Angaben in Prozent)

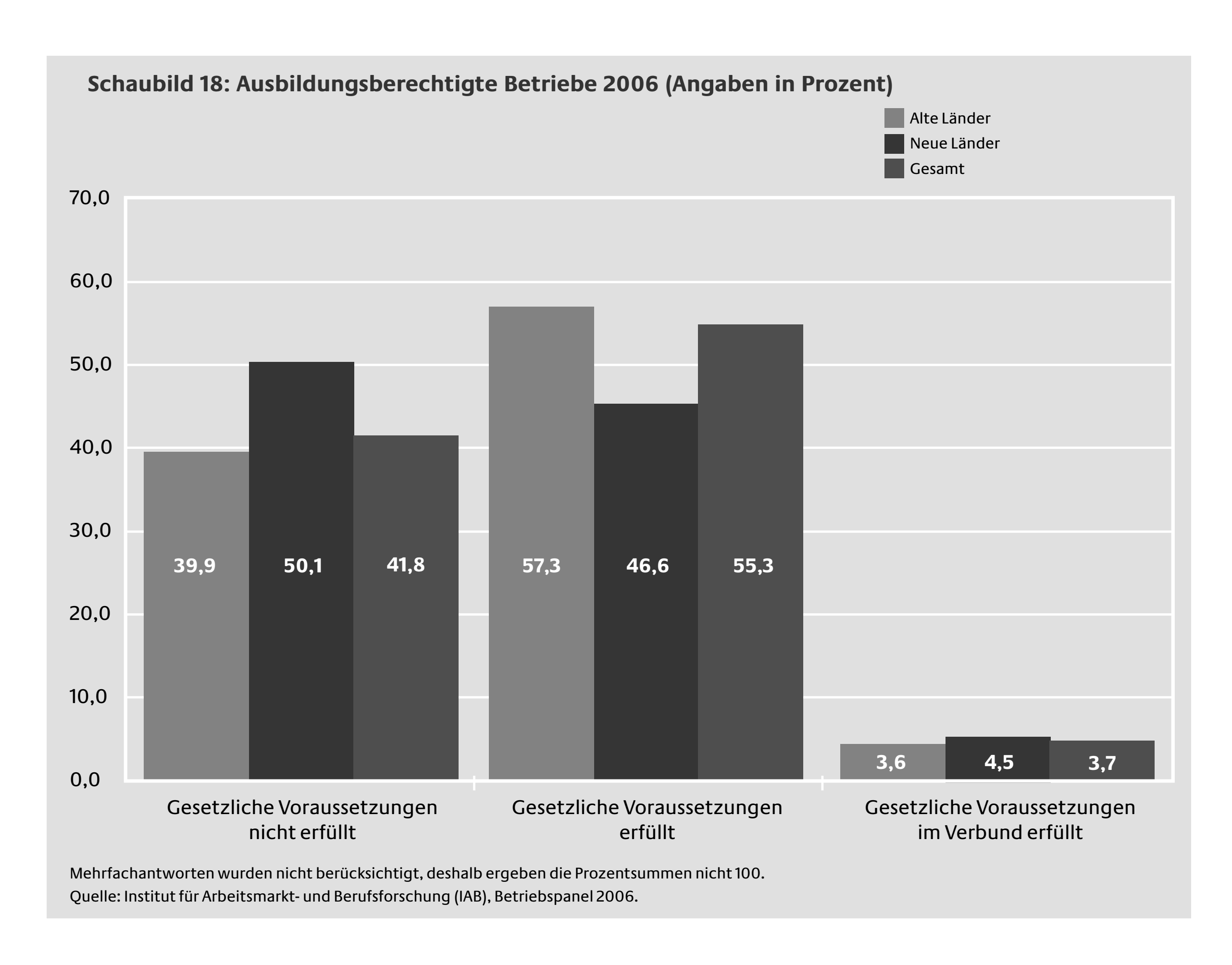
	Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder	
	an allen Absolventen	Anteil Frauen an Übernahmequoten	an allen Absolventen	Anteil Frauen an Übernahmequoten
1 bis 9 Beschäftigte	44,4	58,6	43,5	53,6
10 bis 49 Beschäftigte	56,0	37,4	47,0	44,4
50 bis 499 Beschäftigte	57,3	44,4	41,5	36,7
500 und mehr Beschäftigte	72,5	39,2	45,8	47,7
Gesamt	**57,0**	**43,6**	**44,2**	**43,5**

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2006.

Eine weitere Möglichkeit auf etwaige Ausbildungspotenziale zu schließen, besteht in der Untersuchung der Differenz zwischen angebotenen und abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Insgesamt liegt der Anteil der angebotenen Ausbildungsverträge (alte Länder: 53,6 Prozent, neue Länder: 51,6 Prozent) nur leicht über dem der auch tatsächlich abgeschlossenen Verträge (alte Länder und neue Länder je 48,8 Prozent). Es wird jedoch deutlich, dass Großbetriebe ihre angebotenen Stellen offenbar eher besetzen können als kleinere Betriebe. In der Gruppe der Großbetriebe entspricht der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge angeboten haben, ungefähr dem Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge auch tatsächlich abgeschlossen haben. In den kleineren und mittleren Betriebsgrößenklassen ist dagegen eine größere Differenz (zwischen ein und sechs Prozentpunkten) zu beobachten.

Zur Beurteilung der zweiten Schwelle wurden anhand der Angaben des IAB-Betriebspanels auch die Übernahmequoten der Auszubildenden dargestellt (vgl. **Übersicht 76**). Dabei ist zu beobachten, dass Frauen bei den Kleinstbetrieben den größeren Anteil an übernommenen Auszubildenden stellen, bei größeren Betrieben dagegen Männer.

Während in den alten Ländern gut 57 Prozent der Absolventen/Absolventinnen übernommen werden, sind es in den neuen Ländern mit 44,2 Prozent fast 13 Prozentpunkte



Mehrfachantworten wurden nicht berücksichtigt, deshalb ergeben die Prozentsummen nicht 100.
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2006.

weniger. Es handelt sich hierbei um einen Effekt der stark außerbetrieblich geprägten Ausbildung in den neuen Ländern. Auszubildende, die ihre Ausbildung außerbetrieblich erhalten, haben nach dem Ende der Ausbildung praktisch keine Möglichkeit, von „ihrem Betrieb“ übernommen zu werden.

2.4.3 Orientierung von Betrieben an ihrem Fachkräftebedarf – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zu Ausbildungs- und Übernahmeverhalten

In Zeiten einer wachsenden Versorgungslücke bei Ausbildungsstellen ist die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten und damit auch der Ausbildungsleistungen, die über den aktuellen Fachkräftebedarf hinausgehen, von erheblicher Bedeutung. Es haben mehr Jugendliche die Möglichkeit, über eine Berufsausbildung einen qualifizierten Einstieg in den Arbeitsmarkt vorzunehmen. Gegenüber Arbeitgebern signalisiert ein Berufsabschluss nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Kompetenz. Die Betriebe bzw. deren Personalverantwortliche verfügen bei Abschluss der Ausbildung über eine größere Auswahl an potenziellen Stellenbewerbern, die sie aufgrund der mehrjährigen Screeningphase hinsichtlich ihrer Stellenanforderungen beurteilen können. So wird die Gefahr von Fehlbesetzungen reduziert. Zugleich dürfte eine bessere Auslastung der vorhandenen Ausbildungsinfrastruktur gewährleistet sein.

Nicht immer steht aber der Qualifizierungsaspekt im Mittelpunkt. Auszubildende werden in manchen Ausbildungsbetrieben ertragsorientiert eingesetzt. Hier besteht die Gefahr, dass die Qualifizierung hinter der Ertragsorientierung zurücksteht.

Ausbildung über Bedarf birgt auch Risiken für die Ausbildungsabsolventen, die entweder keine Anschlussbeschäftigung finden oder die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen können. Um diese rechtzeitig erkennen bzw. begrenzen zu können, wurden Verbreitung und Bestimmungsfaktoren der bedarfsunabhängigen Berufsausbildungen mit Hilfe des Datensatzes des IAB-Betriebspanels analysiert.

Das IAB-Betriebspanel ist der einzige Betriebsdatensatz, mit dem der Übergang an der zweiten Schwelle – bezogen auf die Weiterbeschäftigung in den Ausbildungsbetrieben – bundesweit abgebildet werden kann. Die folgenden Ergebnisse

konzentrieren sich auf Ausbildungsbetriebe bzw. Betriebe, die erfolgreiche Ausbildungsabsolventen im Jahr 2005 hatten.[222] Von diesen hatten 55 Prozent der Ausbildungsbetriebe in den alten und 60 Prozent der Ausbildungsbetriebe in den neuen Ländern angegeben, nur einen Teil bzw. keinen der Ausbildungsabsolventen übernommen zu haben, und wurden nach den Gründen – aktuelle wirtschaftliche Lage, andere Pläne des Auszubildenden, nicht den aktuellen betrieblichen Anforderungen gewachsen – für die Nichtübernahme gefragt. Dabei wurde auch gefragt, ob die Absolventen/Absolventinnen nicht übernommen wurden, weil von vornherein – strategisch – über Bedarf ausgebildet wurde.

Rund 31 Prozent aller Betriebe, die ihre Ausbildungsabsolventen nicht oder nicht vollständig in eine Anschlussbeschäftigung übernommen hatten (das sind 17 Prozent aller Ausbildungsbetriebe), begründeten dies damit, dass sie bewusst über Bedarf ausbildeten. Mit steigender Beschäftigtenzahl steigt der Anteil dieser Betriebe. Nach Wirtschaftszweigen differiert das Ausbildungsverhalten deutlicher: Nur ein geringer Teil der Baubetriebe bildet über den Personalbedarf hinaus aus, dagegen nahezu jede zweite Organisation ohne Erwerbszweck. Ebenso werden in den privaten Dienstleistungen überdurchschnittlich oft Ausbildungsabsolventen freigesetzt, weil der Betrieb zwar ausbildet, aber bewusst nicht alle in Beschäftigung übernimmt (übernehmen kann).

Rund vier von zehn nicht übernommene Ausbildungsabsolventen wurden u. a. deshalb freigesetzt, weil ihr Betrieb u. a. strategisch über Bedarf ausbildet. Ein verstärktes Verhalten in dieser Richtung zeigt sich schon in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten. In den neuen Ländern ist es deutlich ausgeprägter als in den alten, vermutlich beeinflusst von dem erheblichen Anteil öffentlich geförderter Berufsausbildung. Bei den untersuchten Wirtschaftszweigen wurden die ausgelernten Auszubildenden vor allem in den Bereichen private Dienstleistungen und den Organisationen ohne Erwerbszweck/Staat aufgrund von Ausbildung über Bedarf freigesetzt – mehr als jeder Zweite bekam u. a. aus diesem Grund keine Anschlussbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb.

Auf Grundlage multivariater Analysen der Bestimmungsgründe der Ausbildung über Bedarf ist zu vermuten, dass Betriebe mit einem hohen Anteil einfacher Tätigkeiten häufiger auf Auszubildende als Arbeitskräfte zurückgreifen, weil diese schnell ertragsorientiert eingesetzt werden können. Dies kann zwar nicht unmittelbar bestätigt werden, doch der stark positive Einfluss einer geplanten Beschäftigungsreduzierung auf die Zahl der Auszubildenden, die nur geringe Übernahmechancen haben, deutet auf eben diese Nutzung der Ausbildung über Bedarf hin. Obwohl auf diese Weise Ausbildungsstellen geschaffen werden, gilt zu bedenken, dass zum einen Konflikte im Qualifikationsablauf und -umfang auftreten können und zum anderen bei einer Beibehaltung bzw. Ausweitung einer derartigen Ausbildungsform Strukturverzerrungen bei der Qualifikation und dem Einsatz von Fachkräften die Folge sein können.

222 Für die Auswertung des Betriebspanels standen 2005 die Angaben von 15.821 Betrieben zur Verfügung, welche insgesamt 2,025 Mio. Betriebe mit 32,735 Mio. Beschäftigten abbilden. Als Ausbildungsbetriebe wurde von diesen ein Anteil von rund 31 Prozent ermittelt.

2.5 BERUFSAUSBILDUNG AN BERUFLICHEN SCHULEN

2.5.1 Schulische Berufsausbildung

Im Jahr 2006 gab es mit 946.800 Absolventen und Absolventinnen aus allgemeinbildenden Schulen die höchste Abgängerzahl seit der Vereinigung (rund ein Viertel mehr als 1992) und 3 Prozent mehr als im Jahr 2000. Dagegen hatte die Zahl der Auszubildenden im dualen System 2000 mit 1,7 Millionen einen Höchststand erreicht und ist seitdem um insgesamt 7,7 Prozent zurückgegangen. Auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen betrug der Rückgang über 7 Prozent, jedoch wurden 2006 bereits wieder Steigerungen erreicht und 4,7 Prozent mehr Verträge geschlossen als im Vorjahr. Entsprechend den hohen Abgängerzahlen sind Aufwüchse bei den verschiedenen Bildungsgängen an berufsbildenden Schulen zu erwarten. Die Entwicklungen dort sind aber sehr unterschiedlich verlaufen.

- Berufsbildende Schulen, die nicht zu einem Berufsabschluss führen, das sind Berufsvorbereitungsjahr, schulisches Berufsgrundbildungsjahr und teilqualifizierende Berufsfachschulen, haben im Schuljahr 2006/07 insgesamt rund 402.600 und damit ein Viertel mehr Schüler und Schülerinnen als 2000/01. Aber die Schülerzahl im Berufsvorbereitungsjahr hat in diesem Zeitraum praktisch stagniert (–1,2 Prozent), im Berufsgrundbildungsjahr ist sie um ein Sechstel und an den teilqualifizierenden Berufsfachschulen um ein Drittel gestiegen (vgl. dazu Kapitel 2.5.2).

- Berufsfachschulen, an denen für Berufe nach BBiG/HwO ausgebildet wird, haben 2006/07 insgesamt rund 41.000 und damit fast ein Achtel mehr Schüler und Schülerinnen als 2000/01; im ersten Schuljahr sind es sogar ein Viertel mehr. Lässt man jedoch die Berufe in der Körperpflege unberücksichtigt, weil nach der Anerkennung der Berufsausbildung zum Kosmetiker/zur Kosmetikerin im Jahr 2003 diese Berufsausbildung verlagert wurde, ergeben sich Rückgänge in diesem Schultyp von 6,3 Prozent insgesamt und 7,7 Prozent im ersten Schuljahr. Eine Wirkung des Berufsbildungsreformgesetzes, das im ersten Quartal 2005 in Kraft trat und die schulische Ausbildung gemäß BBiG/HwO befördern sollte, ist an dieser Stelle nicht erkennbar (vgl. dazu auch Kapitel 2.5.4).

- Berufsfachschulen, die für Berufe außerhalb BBiG/HwO ausbilden, haben seit dem Jahr 1988 ihre Gesamtschülerzahl stetig gesteigert; seit dem Schuljahr 2000/2001 hat sie noch einmal fast um die Hälfte (+45 Prozent) auf nunmehr rund 242.500 in den Jahren 2006/2007 zugenommen, im ersten Schuljahr um reichlich ein Drittel (+37 Prozent); seit dem letzten Jahr stagniert sie (vgl. dazu Kapitel 2.5.3). Die Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen ist von 2000 bis 2006 um 50 Prozent auf 80.900 gestiegen, die der darin enthaltenen Absolventen/Absolventinnen privater Schulen überproportional um 60 Prozent, wobei sich allein in Sachsen die Schülerzahl fast verdoppelt hat. In Sachsen wird außer in den informationstechnischen, gestaltungstechnischen und kaufmännischen Assistenten- und in den Pflegeberufen besonders in den nicht ärztlichen Gesundheitsdienstberufen ausgebildet, und zwar in allen genannten Berufen stärker an privaten als an öffentlichen Schulen. Der Frauenanteil, der an diesen Berufsfachschulen (außerhalb BBiG/HwO) im ersten Schuljahr 2006/07 insgesamt bei 66,6 Prozent liegt, steigt bei Schulentlassenen aus öffentlichen Schulen auf 67,4 Prozent und aus privaten Schulen auf 75,5 Prozent.

- Auch an den Schulen des Gesundheitswesens hat es in diesem Zeitraum weiteren, aber schwächeren Aufwuchs gegeben: Die Gesamtschülerzahl ist um knapp ein Elftel auf 123.400 gestiegen, im ersten Schuljahr um ein Sechstel.

- Gegenläufig ist die Entwicklung in den Berufen des Sozial- und Gesundheitswesens an Fachschulen: Dort ist die Schülerzahl insgesamt seit 2000/01 um fast ein Drittel (–31 Prozent) auf nunmehr 22.000 zurückgegangen, im ersten Schuljahr betrug der Rückgang sogar mehr als zwei Fünftel (–43 Prozent). Gewachsen ist die darin nicht enthaltene Zahl der an Fachschulen lernenden Erzieher/Erzieherinnen: Seit 2000/01 stieg sie insgesamt um knapp ein Elftel auf nunmehr 22.850, im ersten Schuljahr um ein Sechzehntel.

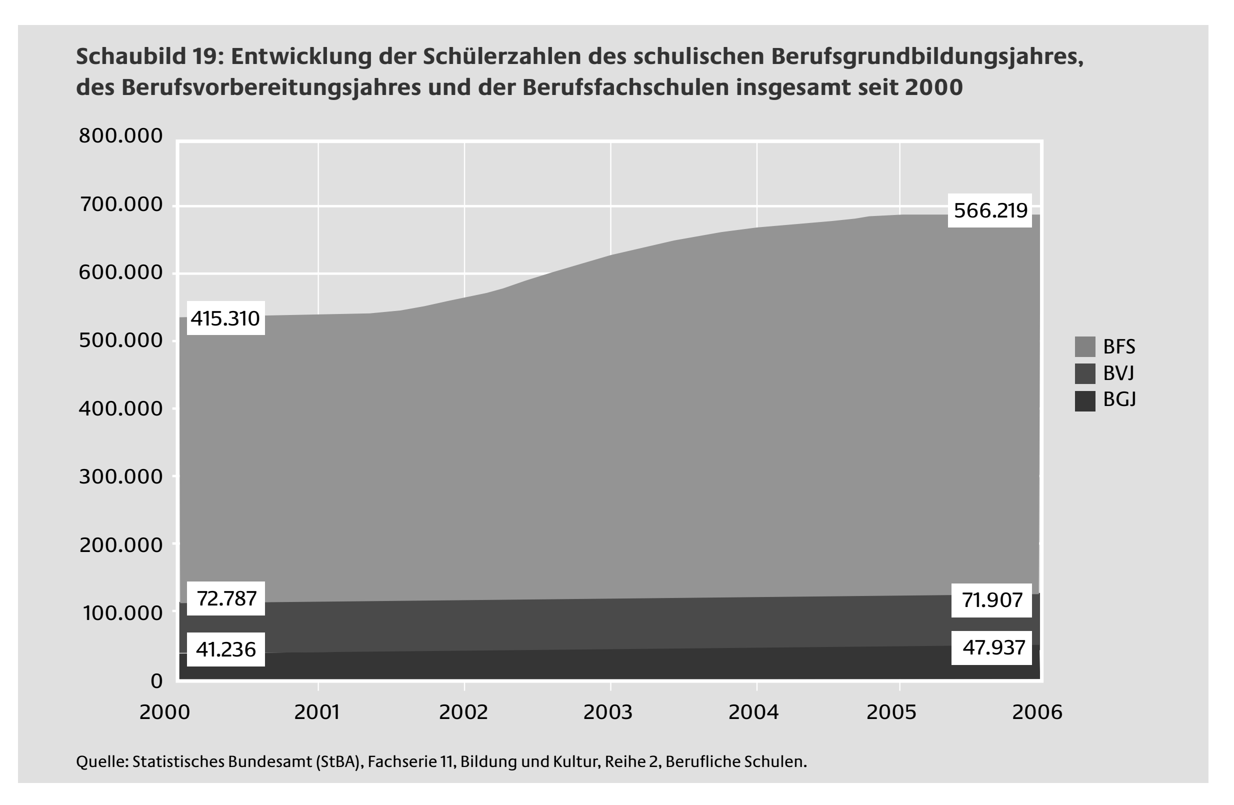
- Die Zahl der Studienanfänger/Studienanfängerinnen ist von 2000 bis 2006 um rund ein Elftel auf 345.000 gestiegen.

Damit liegt das Verhältnis duales System zu schulischer Ausbildung mit Berufsabschluss zu Studium im Jahr 2006 bei rund 5 : 2 : 3 (in Prozent 51 : 18 : 31; im Jahr 2000 betrug es 56 : 15 : 29).

2.5.2 Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), Berufsfachschulen (BFS)

Entwicklung der Schülerzahlen seit 2000

Berufliche Schulen des hier untersuchten Schulsegments hatten seit Mitte der 90er-Jahre einen nahezu kontinuierlichen Anstieg der Schülerzahlen zu verzeichnen. So stieg die Schülerzahl von 2000 bis 2006 um rund 30 Prozent. Am stärksten gestaltete sich der Anstieg in den BFS (+36 Prozent). Die Schülerzahlen des schulischen Berufsgrundbildungsjahrs (BGJs) stiegen im untersuchten Zeitraum um 16 Prozent, die des Berufsvorbereitungsjahrs (BVJs) blieben nach zwischenzeitlichem Anstieg gegenüber 2000 nahezu unverändert. Insgesamt stieg die Schülerzahl in diesen drei Schulformen von 2000 auf 2006 um rund 157.000 Schüler und Schülerinnen. Von besonderem Interesse ist die Entwicklung der Zahl der Schulanfänger/Schulanfängerinnen an beruflichen Schulen (BGJs, BVJ und das erste Schuljahr von BFS zusammengefasst), also



den nicht berufsqualifizierenden schulischen Bildungsangeboten. Sie erhöhte sich von 326.000 im Jahr 2000 auf 467.000 in 2005 und blieb auch, trotz leichten Rückgangs im letzten Jahr, mit 458.000 Schülern und Schülerinnen auf hohem Niveau. Ob diese Jugendlichen diese beruflichen Schulen besuchen, weil sie keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten hatten und sich der weitere Schulbesuch als Warteschleife darstellt, ist nicht durch Daten der amtlichen Statistik, sondern erst durch repräsentative empirische Untersuchungen abzuklären. Die Entwicklung der Schülerzahlen zeigt das **Schaubild 19**.

Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) 2006/2007

Das Berufsvorbereitungsjahr ist ein einjähriger Ausbildungsgang, der zumeist in Vollzeitform[223] angeboten wird und die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung vorbereiten soll. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer/Teilnehmerinnen verfügt über keinen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt stark einschränkt. Der Hauptschulabschluss kann jedoch während des BVJs nachgeholt werden. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit innovierenden Elementen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule bzw. außerbetriebliche Ausbildungsstätte und Betrieb) gehören statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum BVJ.[224]

Im Schuljahr 2006/2007 befanden sich rund 71.900 Jugendliche und junge Erwachsene im BVJ. Knapp zwei Drittel (43.800 bzw. 60,9 Prozent) der Teilnehmer am BVJ waren männlich, 12.600 bzw. 17,6 Prozent) waren Ausländer/Ausländerinnen. Von 1992 bis 2002 hatte die Zahl der Schüler/Schülerinnen im BVJ kontinuierlich zugenommen. In den Jahren danach blieb sie weitgehend – mit nur geringfügigen Änderungen gegenüber dem Vorjahr – auf dem erreichten Stand. Seit zwei Jahren ist die Schülerzahl rückläufig, diesmal gegenüber dem vorigen Schuljahr um 7,4 Prozent.

Die Länder bieten das BVJ in unterschiedlichem Ausmaß an. Die meisten Schüler und Schülerinnen kommen 2006/2007 aus Baden-Württemberg (12.300), Sachsen (7.200) und Niedersachsen (7.000). Im Saarland (500), Bremen (900) und Schleswig-Holstein (1.800) sind die niedrigsten Teilnehmerzahlen zu vermelden. In Brandenburg wird das BVJ nicht angeboten.

Mit Ausnahme von Bayern – geringer Anstieg um 1,0 Prozent – sind in allen Ländern die Schülerzahlen gegenüber dem vorigen Schuljahr zurückgegangen. In Sachsen (–15,9 Prozent), Sachsen-Anhalt (–16,0 Prozent), Berlin (–15,2 Prozent), Hessen (–10,2 Prozent) und Baden-Württemberg (–8,7 Prozent) wurden überdurchschnittliche Rückgänge verzeichnet. Über die nach Ländern differenzierten Teilnehmerzahlen des BVJs in den Schuljahren 2005/2006 und 2006/2007 informiert **Tabelle 14**.

223 Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen auch in Teilzeitform.
224 Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1.

Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) 2006/2007

Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (zum Beispiel in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird in Vollzeitform durchgeführt. Ist der Besuch erfolgreich, kann er auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden. Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am BGJ lag im Schuljahr 2006/20067 bei 47.900. Gegenüber dem Vorjahr (50.100) bedeutet das einen Rückgang um 4,4 Prozent. Sieben von zehn Schülern (71 Prozent) waren männlich, jeder neunte Ausländer.

In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen BGJ – mit Ausnahme von Sachsen mit 4.200 und Sachsen-Anhalt mit knapp 2.000 Schülern und Schülerinnen in diesem Schuljahr – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 2006/2007 stammten 12,8 Prozent der Schüler und Schülerinnen des BGJs aus den neuen Ländern. Dort wird es im untersuchten Schuljahr auch nur in drei von sechs Ländern angeboten, in Brandenburg, Thüringen und Mecklenburg-Vorpommern nicht, in Berlin in unbedeutendem Umfang. In den alten Ländern ist das BGJ am stärksten in Nordrhein-Westfalen (18.400) und Niedersachsen (12.300) vertreten. Bezogen auf das gesamte Bundesgebiet stammen fast zwei Drittel (64 Prozent) aller BGJ-Schüler und -Schülerinnen aus diesen beiden Ländern.

Vergleichweise stark zugenommen hat die Zahl der BGJ-Schüler und -Schülerinnen nur in Sachsen-Anhalt (+8,6 Prozent) und Baden-Württemberg (+4,1 Prozent), dort allerdings auf niedrigem Niveau. In allen übrigen Ländern ging die Zahl der Schüler und Schülerinnen zurück, am stärksten in Hessen (–12,4 Prozent) und Sachsen (–9,0 Prozent). Über die Entwicklung des schulischen BGJs in den einzelnen Ländern und die Teilnehmerzahlen in den Schuljahren 2005/2006 und 2006/2007 informiert **Tabelle 14**.

Berufsfachschulen (BFS) 2006/2007

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen[225] ist im Schuljahr 2006/2007 nochmals angestiegen. Sie betrug 566.200 und lag damit gegenüber 2005/2006 um 1,0 Prozent höher. Rund 6.000 Schüler und Schülerinnen mehr als im Vorjahr wurden in den BFS gezählt.

59 Prozent der Berufsfachschüler – wie im vorigen Schuljahr – waren junge Frauen. In den neuen Ländern besuchten anteilmäßig mehr Frauen die BFS. Der Frauenanteil bewegte sich dort überwiegend zwischen 65 Prozent und 80 Prozent und damit auf deutlich höherem Niveau als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50 Prozent und 60 Prozent). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (45 Prozent), und in Brandenburg (55 Prozent) lag der Anteil junger Frauen auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurde nur in Bayern (77 Prozent Frauenanteil) und Niedersachsen (64 Prozent) ein deutlich höherer Wert ermittelt. Jeder Elfte (9,3 Prozent) hatte nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen erstmals (um 2,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr) wieder zurückgegangen. Sie erreichte im Schuljahr 2006/2007 rund 125.000 Schüler und Schülerinnen gegenüber knapp 128.000 im Schuljahr 2005/2006. In den alten Ländern stieg die Zahl der Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen noch um 8.300 Schüler und Schülerinnen auf 441.200 an, ein Anstieg um 1,9 Prozent.

Den stärksten Anstieg verzeichneten das Saarland (+9,2 Prozent), Bremen (+4,1 Prozent) und Schleswig-Holstein (+3,8 Prozent), aber auch in Niedersachsen (+2,8 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (+2,9 Prozent) stieg die Zahl der Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen nochmals merklich an. Die stärksten Rückgänge gab es in Hamburg (–13,1 Prozent) – allerdings reduzierte sich dort die Zahl vor allem wegen schulnotenbasierter Zugangsbeschränkungen – Sachsen (–3,8 Prozent) und Thüringen (–3,2 Prozent).

Im Schuljahr 2006/2007 besuchten rund 283.500 Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen (50,1 Prozent) die BFS mit dem Ziel, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Der Anteil stieg gegenüber dem Vorjahr (49,8 Prozent) geringfügig an und erreichte erstmals einen Anteil von über 50 Prozent. Differenziert man nach den mit dem Schulbesuch angestrebten Abschlüssen, so entfielen 42,4 Prozent (Vorjahr 42,8 Prozent) auf einen Abschluss außerhalb und 7,2 Prozent (Vorjahr 7,6 Prozent) auf einen Berufsabschluss innerhalb des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung. Das Verhältnis zwischen berufsqualifizierenden Abschlüssen innerhalb und außerhalb BBiG/HwO hat sich somit geringfügig zugunsten von Berufsabschlüssen außerhalb BBiG und HwO verändert.

20 Prozent der Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, 21,8 Prozent eine Grundbildung, die den Realschulabschluss bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich auf 7,9 Prozent.

BFS in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) vermitteln in der Regel einen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, betrug im Schuljahr 2006/2007 90 Prozent (in den alten Ländern 39 Prozent). Die restlichen 10 Prozent der Schüler und Schülerinnen befanden sich zumeist in Schulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln und auf den Realschulabschluss ausgerichtet sind.

225 Ohne BGJ, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen.

Übersicht 77: Schüler/Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System

Jahr	Schüler/Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO	Veränderung an Berufsfachschulen (BFS) im Vergleich zum Vorjahr in Prozent	davon weiblich	Anteil der Schülerinnen in Prozent	Berufsschüler/Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag (Auszubildende)	Veränderung Vergleich zum Vorjahr in Prozent
1990	75.378	7,6	58.786	78,0	1.698.611	10,2
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	–0,9
2000	167.163	8,4	124.309	74,4	1.728.109	4,3
2002	191.266	8,6	135.358	70,8	1.648.281	–3,7
2003	214.068	11,9	150.957	70,5	1.598.827	–3,0
2004	227.241	6,2	157.035	69,1	1.583.977	–0,9
2005	237.993	4,7	163.371	68,6	1.571.031	–0,8
2006	242.504	1,9	165.644	68,3	1.582.562	0,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Wie in den alten Ländern handelt es sich dabei mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO betrug rund 21,7 Prozent aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an BFS in den neuen Ländern wie auch schon im Vorjahr. In den alten Ländern betrug der Anteil der Schüler und Schülerinnen mit einer Berufsausbildung nach BBiG und HwO an allen vollqualifizierenden Ausbildungsgängen 9,6 Prozent.

Tabelle 15 informiert über die Entwicklung der Schülerzahlen in BFS von 2004 bis 2006 nach Ländern. Dabei werden auch die Anteile der weiblichen und der Schüler im ersten Schuljahr ausgewiesen.

2.5.3 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen (Schuljahr 2006/2007)[226]

Die Zahl der jungen Menschen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, hat sich im Schuljahr 2006/2007 erneut leicht erhöht. Im Vergleich zu 2005/2006 gab es 1,9 Prozent mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches von BBiG und HwO an Berufsfachschulen (vgl. **Übersicht 77**).

Insgesamt liegt die Schülerzahl damit jetzt bei rund 242.500. Im gleichen Zeitraum stieg erstmals seit dem Jahr 2000 auch wieder die Gesamtzahl der Berufsschüler/Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag, wenn auch nur schwach um 0,7 Prozent. Bei den Ausbildungsbeginnern gibt es nach vielen Jahren teilweise sprunghaften Wachstums diesmal einen leichten Rückgang um 0,7 Prozent an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO, dagegen im dualen System einen deutlichen Aufwuchs um 4,7 Prozent bei neuen Ausbildungsverträgen gegenüber 2005/2006 (vgl. **Übersicht 78**).

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO vermitteln, sind die Entwicklungen gegenläufig. Die Gesamtschülerzahlen sind gegenüber dem Vorjahr mäßig um 0,5 Prozent gesunken. Es wurden rund 41.000 Schüler und Schülerinnen gemeldet (vgl. **Übersicht 79**). Im ersten Schuljahr ist die Zahl der Schüler und Schülerinnen gegenüber dem Vorjahr jedoch um 2,9 Prozent gestiegen.

Zu den Ausbildungswegen mit Berufsabschluss im Sekundarbereich gehören neben Berufsfachschulen und Berufsschulen noch weitere Schul- und Ausbildungsformen (vgl. Kapitel 2.5.4 und 2.5.5 und **Schaubild 20**).

An den Schulen des Gesundheitswesens ist mit rund 123.400 Schülern und Schülerinnen in den Jahren 2006/2007 auch wieder eine leichte Steigerung von 2 Prozent zu verzeichnen; im ersten Schuljahr gibt es sogar 4,9 Prozent mehr Schüler und Schülerinnen als im Vorjahr. In einigen Ländern ist die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe den Berufsfachschulen zugeordnet. Dort werden in diesen Berufen insgesamt 85.900 Schüler und Schülerinnen ausgebildet, das sind nunmehr bereits 37 Prozent aller Ausbildungen in diesem Bereich. Es gibt auch Länder, in denen die Ausbildung für Sozial- und Gesundheitsdienstberufe an Fachschulen durchgeführt wird. Insgesamt wurden in den Jahren 2006/2007 an Fachschulen rund 22.000 Schüler und Schülerinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen gemeldet; das sind 13,4 Prozent weniger, im ersten Schuljahr mit 8.600 Anfängern/Anfängerinnen 2,2 Prozent weniger als im Vorjahr. Bei den darin nicht

226 Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Berechnungen auf „Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen 2005/06 (bzw. 2006/07). Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2005/06 (bzw. 2006/07 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage. Wiesbaden 2006".

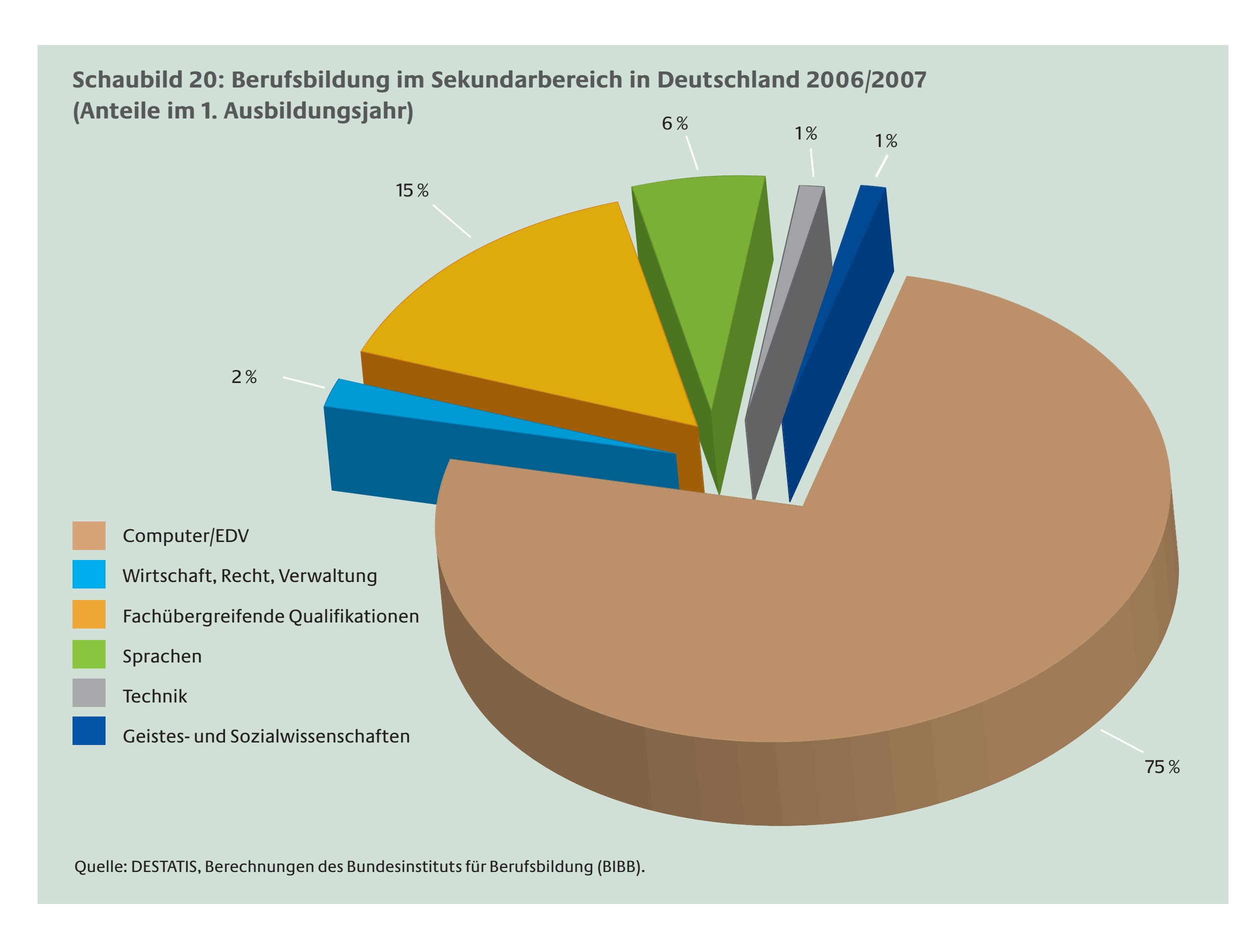


Schaubild 20: Berufsbildung im Sekundarbereich in Deutschland 2006/2007 (Anteile im 1. Ausbildungsjahr)

Quelle: DESTATIS, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

enthaltenen Erziehern/Erzieherinnen an Fachschulen beträgt die Schülerzahl insgesamt rund 22.900 und ist damit gegenüber dem Vorjahr deutlich um 6,4 Prozent gestiegen, im ersten Schuljahr sogar um 10,2 Prozent auf rund 9.300.

In schulischen Ausbildungen sind Mädchen und junge Frauen traditionell überproportional vertreten. Der Frauenanteil an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO ist aber stetig zurückgegangen und beträgt 2006/2007 insgesamt jetzt nur noch rund 68 Prozent, im ersten Schuljahr ist er etwas unter 67 Prozent gefallen. Zum Vergleich: Der Anteil der Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag ist gegenüber dem Vorjahr fast unverändert und beträgt rund 39 Prozent, im ersten Schuljahr 41 Prozent, der Anteil der Schülerinnen in vollschulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO liegt weiter bei 60 Prozent, im ersten Schuljahr bei 63 Prozent (vgl. **Übersichten 77, 78** und **79**).

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Die Rangfolge der Berufe außerhalb BBiG/HwO mit den meisten Schülern und Schülerinnen ist der des Vorjahres ähnlich, die Reihenfolge hat sich nur partiell verändert (vgl. **Übersicht 80**).

Betrachtet man Berufe mit Ausbildungen in verschiedenen Schulformen, sind im ersten Schuljahr zahlenmäßig am stärksten die Gesundheitsberufe und Krankenpfleger/Krankenpflegerinnen mit insgesamt rund 19.700 (davon nur rund 2.100 an BFS), die Altenpfleger/Altenpflegerinnen mit insgesamt rund 14.400 (davon rund 7.400 an BFS) und die Erzieher/Erzieherinnen mit insgesamt rund 13.300 Schülern und Schülerinnen (davon rund 4.000 an BFS) im ersten Ausbildungsjahr.

Die Entwicklungen der stark besetzten Berufe (mit mehr als 1.000 Beginnern /Beginnerinnen; vgl. **Übersicht 80**) an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO verlaufen, einzeln betrachtet, nach wie vor sehr unterschiedlich. Obwohl die Gesamtschülerzahl im ersten Schuljahr abgenommen hat, verzeichnet die Mehrheit der Berufe noch Wachstum. Der stärkste Aufwuchs ist diesmal mit 16 Prozent bei der Gruppe Hotel- und Tourismusassistenz zu verzeichnen, eine Fortsetzung des Vorjahrestrends. Mit Steigerungsraten um 10 Prozent folgen Kommunikationsassistenz/Industrietechnologie, Sozialassistenz/Sozialpädagogische Assistenz, Biologisch-technische Assistenz und Technische Assistenz für Automatisierungs- und Computertechnik; bis auf Biologisch-technische Assistenz hatten auch diese Berufe schon im Vorjahr hohe Wachstumsraten. Schwerpunktmäßig nahmen personenbezogene Dienstleis-

Übersicht 78: Ausbildung an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang

Jahr	Schüler/Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO, 1. Jahrgang	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	davon Schülerinnen	Frauenanteil in Prozent	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
1990	39.197	7,5	30.323	77,4	545.562	–6,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8
2000	87.081	10,7	62.754	72,1	621.693	–1,5
2002	101.158	10,3	70.316	69,5	572.227	–6,8
2003	115.022	13,7	80.387	69,9	557.612	–2,6
2004	118.202	2,8	80.661	68,2	572.980	2,8
2005	120.246	1,7	81.103	67,4	550.180	–4,0
2006	119.397	–0,7	79.492	66,6	576.153	4,7

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 79: Schüler/Schülerinnen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO

Jahr	Schüler/Schülerinnen insgesamt	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr	davon Schülerinnen	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr	Anteil der Schülerinnen	Schüler/Schülerinnen im 1. Schuljahrgang	Veränderung zum Vorjahr in Prozent
1995	11.100	12,8	7.615	18,1	69	4.644	8,1
2000	36.337	–1,7	20.423	–4,4	56	13.281	–8,7
2002	33.071	–4,2	17.322	–6,2	52	12.207	–4,9
2003	33.718	2,0	17.568	1,4	52	13.466	10,3
2004	40.244	19,4	23.918	36,1	59	17.033	26,5
2005	41.184	2,3	24.545	2,6	60	16.194	–4,9
2006	40.964	–0,5	24.377	–0,7	60	16.656	2,9

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

tung und technische Berufe zu. Schwach ist zurzeit die Zunahme im kaufmännischen Bereich. Rückgänge haben dagegen die Pflege- und die nicht ärztlichen Heilberufe zu verzeichnen, besonders Kinderpflege (–19 Prozent) und Altenpflege (–9 Prozent) sowie Ergotherapie (–8 Prozent).

Der größte Teil der Erzieher und Erzieherinnen (rund 22.900) wird nach wie vor an Fachschulen ausgewiesen, und Gesundheits- und Krankenpfleger/Krankenpflegerinnen besuchen weit überwiegend Schulen des Gesundheitswesens (über 48.800 lernen dort in allen Ausbildungsjahren).

Die Körperpflegeberufe, zu über 90 Prozent Kosmetiker/Kosmetikerinnen, stellen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO jetzt die am stärksten besetzte Berufsgruppe, gefolgt von den Haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen, das sind zu 95 Prozent Hauswirtschafter/Hauswirtschafterinnen (vgl. **Übersicht 81**). Beide Berufe sind traditionell frauendominiert. Der Anteil männlicher Kosmetikschüler liegt unter 1 Prozent, bei den Hauswirtschaftern knapp unter 9 Prozent. Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen sind fast dieselben wie im Vorjahr. Nur Rechnungskaufleute/Informatiker bzw. Informatikerinnen wurden von Technischen Zeichnern/Technischen Zeichnerinnen verdrängt. Demnach zeichnet sich wie an den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO eine leichte Verschiebung von kaufmännischen zugunsten technischer Berufe ab. Steigerungen und Rückläufe halten sich etwa die Waage. Große Wachstumsraten gibt es bei den Technischen Zeichnern (+18 Prozent) und den Maschinenbau- und -wartungsberufen (+13 Prozent). Den stärksten Rückgang verzeichnen Hotel- und Gaststättenberufe (–7 Prozent).

Regionale Entwicklungen bei Schulformen und Berufen

Wie in den Berufen divergieren die Entwicklungen in den Regionen und sind vielfach gegenläufig (vgl. **Übersichten 82** und

Übersicht 80: Die zehn im 1. Schuljahr am stärksten besetzten Berufe an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO

Beruf	Schüler/Schülerinnen im 1. Schuljahr 2006/2007 (Anzahl)	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Schüler/Schülerinnen 2006/2007 (alle Schuljahre; Anzahl)	Schüler/Schülerinnen im 1. Schuljahr 2005/2006 (Anzahl)	außerdem 2006/2007 an Schulen des Gesundheitswesens (SdG) 1. Schuljahr; Anzahl	außerdem 2006/2007 an Schulen des Gesundheitswesens (SdG) alle Schuljahre; Anzahl
Die im 1. Schuljahr am stärksten besetzten Berufe an Berufsfachschulen (BFS) außerhalb BBiG/HwO						
Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin / Wirtschaftsassistent/Wirtschaftsassistentin	14.590	7,7	22.708	13.547		
Sozialassistent/Sozialassistentin/Sozialpädagogischer Assistent/Sozialpädagogische Assistentin	13.417	10,7	25.041	12.124		
Technischer Assistent/Technische Assistentin für Informatik / Assistent/Assistentin für Wirtschaftsinformatik/ Kaufmännischer Assistent/Kaufmännische Assistentin für Informationsverarbeitung	12.130	–2,9	24.482	12.497		
Kinderpfleger/Kinderpflegerin	10.344	–18,9	20.473	12.752		
Altenpfleger/Altenpflegerin (außerdem an Fachschulen 1.244 im 1. Schuljahr, 2.791 insgesamt)	7.358	–8,6	21.802	8.046	5.777	17.814
Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin/Sozialhelfer/Sozialhelferin	5.444	6,8	9.070	5.097		
Gestaltungstechnischer Assistent/Gestaltungstechnische Assistentin	4.429	0,9	9.871	4.388		
Erzieher/Erzieherin (außerdem an Fachschulen 9.309 im 1. Schuljahr, 22.850 insgesamt)	3.995	–3,3	8.819	4.132		
Fremdsprachenassistent/Fremdsprachenassistentin/Europasekretär/Europasekretärin	3.426	–3,0	6.938	3.531		
Physiotherapeut/Physiotherapeutin (Krankengymnast/Krankengymnastin; 3-jährig)	2.834	–4,1	8.244	2.954	6.268	17.230
Summe der zehn am stärksten besetzten Berufe	**77.967**	**–1,4**	**157.448**	**79.068**		**112.517**
in Prozent aller (BFS-)Schüler	**65,3**		**64,9**	**65,8**		**91,2**
Weitere stark besetzte Berufe/Berufsgruppen (sehr ähnliche zusammengefasst; N > 1.000 im 1. Schuljahr)						
(Haus-)Wirtschafter/(Haus-)Wirtschafterin/Hauswirtschaftsassistent/Hauswirtschaftsassistentin; Hauswirtschaftshelfer/ Hauswirtschaftshelferin	2.895	–5,5	5.568	3.064		
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	2.807	–8,0	8.225	3.050	2.006	5.789
Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin	2.793	2,2	2.872	2.734	3.257	3.379
Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin	2.787	5,9	5.764	2.632	1.961	3.705
Europa-Korrespondent/Europa-Korrespondentin	2.588	3,4	5.066	2.504		
Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin	2.075	–0,6	6.192	2.087	17.592	48.822
Chemisch-technischer Assistent/Chemisch-technische Assistentin	1.893	2,0	3.617	1.856		
Assistent/Assistentin für Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe und Touristikassistent/Touristikassistentin	1.762	15,9	3.383	1.520		
Kommunikationsassistent/Kommunikationsassistentin/Industrietechnologe/Industrietechnologin	1.741	10,8	1.982	1.571		
Biologisch-technischer Assistent/Biologisch-technische Assistentin	1.542	9,8	2.952	1.404		
Technischer Assistent/Technische Assistentin für Automatisierungs- und Computertechnik	1.430	9,4	2.523	1.307		
Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerin	1.398	2,6	2.556	1.362		
Elektrotechnischer Assistent/ Elektrotechnische Assistentin	1.147	8,4	2.289	1.058		
Masseur/Masseurin und Medizinischer Bademeister/Medizinische Bademeisterin	1.018	1,8	1.802	1.000	966	1.698
Zusammen	**27.876**	**2,7**	**54.791**	**27.149**		
Insgesamt	**105.843**	**–0,4**	**212.239**	**106.217**		
in Prozent aller BFS-Schüler	**88,6**		**87,5**	**88,3**		
BFS insgesamt	**119.397**	**–0,7**	**242.504**	**120.246**	**49.830**	**123.419**

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), eigene Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 81: Die zehn am stärksten besetzten Berufsgruppen an Berufsfachschulen (BFS) gemäß BBiG/HwO

Berufs-klasse[1]	Beruf	Schuljahr 2006/2007	Veränderung zum Vorjahr in Prozent	Schuljahr 2005/06
90	Berufe in der Körperpflege incl. Kosmetiker/Kosmetikerin	6.922	0,6	6.879
92	Haus- u. ernährungswirtschaftliche Berufe incl. Hauswirtschafter/in	5.998	–5,3	6.336
78	Büroberufe, Kaufmännischer Angestellter/Kaufmännische Angestellte	5.549	5,1	5.279
31	Elektroberufe	2.110	–5,7	2.237
69	Bank- und Versicherungskaufleute	1.878	3,8	1.810
91	Hotel- und Gaststättenberufe	1.714	–7,4	1.851
67	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Ein- und Verkaufsfachleute	1.681	1,6	1.654
27	Maschinenbau- und -wartungsberufe	1.547	12,8	1.372
28	Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	1.313	–2,6	1.348
64	Technische Zeichner/innen und verwandte Berufe	1.264	17,6	1.075
	Zusammen	**29.976**	**0,5**	**29.841**
	in Prozent aller Schüler an Berufsfachschulen (BFS)	**73,2**		**72,5**
	Berufsfachschulen (BFS) insgesamt	**40.964**	**–0,5**	**41.184**

[1]Berufsklasse lt. DESTATIS.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

83). An den Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO hat es in den Jahren 2006/2007 in Rheinland-Pfalz mit 11,5 Prozent erneut den höchsten Aufwuchs gegeben. Fünf Länder hatten einen Zuwachs von 5 bis 6 Prozent (Berlin, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein); Rückgänge um 4 Prozent verzeichnen Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland.

Während in den alten Ländern der durchschnittliche Zuwachs noch 3,7 Prozent beträgt, liegen die Schülerzahlen in den neuen Ländern insgesamt 1,1 Prozent unter denen des Vorjahres. Damit ist der Anteil der alten Länder an dieser Schulform auf 64 Prozent zu 36 Prozent in den neuen gestiegen.

Auch an den Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO hat es in den alten Ländern noch einen Aufwuchs, in den neuen Ländern Rückläufe gegeben. Deutlich zugenommen hat die Schülerzahl in Nordrhein-Westfalen (+11,5 Prozent); die Rückgänge in Hamburg um 21 Prozent und Bremen um 5 Prozent wirken sich wegen der insgesamt niedrigen Schülerzahl nicht durchschlagend aus. Zur Abnahme der Schülerzahl in den neuen Ländern trägt vor allem der Rückgang in Sachsen um 7 Prozent bei. Das Verhältnis der Schülerzahlen liegt jetzt bei 40 Prozent in den alten Ländern zu 60 Prozent in den neuen Ländern.

An Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO werden in den Jahren 2006/2007 in Baden-Württemberg und Brandenburg rund 85 Prozent der Schüler und Schülerinnen in Teilzeit unterrichtet, in deutlich niedrigerem Umfang (29 Prozent) in Thüringen.[227]

An den Absolventenzahlen aus Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO lässt sich ablesen, dass berufliche Privatschulen im Aufwind sind. Von insgesamt rund 80.900 Schulentlassenen (6 Prozent mehr als im Vorjahr) in 2006 kommen 31.500 aus privaten Schulen (15,7 Prozent mehr als im Vorjahr), davon allein 8.700 aus privaten Schulen in Sachsen (23,7 Prozent mehr als im Vorjahr).

2.5.4 Kombinationsmodelle vollqualifizierender Berufsausbildung an Berufsfachschulen und in Betrieben

Reaktionen auf die BBiG-Novelle

Die BBiG-Novelle ermächtigt an zwei Stellen die Länder, die Verknüpfung verschiedener Formen der beruflichen Qualifizierung eigenständig durch Landesrecht zu regeln: Zum einen können die Länder die Anrechnung von Bildungsgängen berufsbildender Schulen oder sonstiger vergleichbarer Einrichtungen vorschreiben, und zwar wahlweise mit oder ohne Vetorecht des ausbildenden Betriebes, § 7 Abs. 1 S. 1 und S. 3 BBiG. Zum anderen können die Länder anordnen, dass konkrete Ausbildungsgänge, die außerhalb des dualen Systems absolviert wurden, zur Zulassung zur Abschlussprü-

227 Vgl. dazu die Erläuterungen im Berufsbildungsbericht 2006, Seite 186.

Übersicht 82: Schülerzahlen an Berufsfachschulen (BFS) „außerhalb BBiG/HwO“ nach Ländern

Land	Anzahl 2006/2007	Anteil des Landes an allen Schülern/Schülerinnen 2006/2007	Veränderung zu 2005/2006 in Prozent	Anzahl 2005/2006
Baden-Württemberg	35.486	14,6	2,3	34.674
Bayern	20.880	8,6	–0,2	20.931
Berlin	6.954	2,9	5,1	6.619
Brandenburg	5.910	2,4	5,7	5.590
Bremen	1.180	0,5	0,9	1.169
Hamburg	4.388	1,8	–0,7	4.421
Hessen	9.004	3,7	5,7	8.520
Mecklenburg-Vorpommern	8.962	3,7	–4,1	9.341
Niedersachsen	22.792	9,4	3,4	22.038
Nordrhein-Westfalen	44.257	18,3	5,3	42.048
Rheinland-Pfalz	10.209	4,2	11,5	9.154
Saarland	528	0,2	–3,8	549
Sachsen	35.788	14,8	–3,1	36.924
Sachen-Anhalt	14.885	6,1	–1,1	15.051
Schleswig-Holstein	5.717	2,4	5,0	5.447
Thüringen	15.564	6,4	0,3	15.517
Alte Länder	154.441	63,7	3,7	148.951
Neue Länder einschließlich Berlin	88.063	36,3	–1,1	89.042
Bundesgebiet	**242.504**	**100,0**	**1,9**	**237.993**

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

fung berechtigen – z. B. an Berufsfachschulen –, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Beruf nach gesetzlich näher spezifizierten Kriterien entspricht, § 43 Abs. 2 S. 3 BBiG.

Nach einer Abfrage bei den im Bund-Länder-Ausschuss Berufliche Bildung vertretenen Landesressorts ergab sich mit Stand Oktober 2007 das folgende Bild: Die Ermächtigung zu einer Anrechnungsverordnung dürfte deutlich stärker in Anspruch genommen werden als die der Zulassung zur Abschlussprüfung nach schulischen Berufsbildungsgängen. Zu § 7 sind insgesamt acht Länderregelungen in Sicht, davon sind fünf bereits in Kraft.[228] Regelungen im Sinne von § 43 sind dagegen nur in zwei Fällen getroffen[229], eine weitere ist in Vorbereitung.[230]

Die Anerkennung von Vorqualifizierungen und die Zulassung zur Abschlussprüfung werden nach Auskunft aus den Ländern allerdings auch unterhalb der durch die BBiG-Novelle eingeräumten Verordnungsermächtigungen realisiert – sei es durch konkrete Vereinbarungen zwischen der Kultusseite und den zuständigen Stellen, sei es durch Nutzung der Verkürzungsmöglichkeiten gemäß § 8 BBiG bzw. durch Zulassungen gemäß § 43 Abs. 2 S. 2 bzw. § 45 Abs. 2 S. 1 BBiG im Einzelfall. Die Bundestagsentschließung zur BBiG-Novelle, wonach der Hauptausschuss des BIBB eine Empfehlung zur bundeseinheitlichen Anwendung der neuen Zulassungsregelungen erarbeiten sollte[231], ist bisher nicht aufgegriffen worden.

Berufsfachschulen als Partner

Wichtige Partner für Kombinationsmodelle sind die Berufsfachschulen. Interviews in zehn Schulen im Frühjahr 2007 durch das BIBB zeigten, dass diese sich regional spezifisch auf das neue Berufsbildungsrecht, auf die immer noch schwierige Ausbildungsplatzsituation und die demografische Entwicklung eingestellt haben. Sie sehen keine Schwierigkeiten, bisher rein schulische Ausbildungsgänge an die Curricula der entsprechenden dualen Ausbildungsberufe anzupassen. Sie geraten jedoch an Grenzen, wenn es um die Gewinnung von Betrieben geht, wo die Jugendlichen die zur Abschlussprüfung

228 Hessen: VO v. 21. Juli 2006; Niedersachsen: VO v. 19. Juli 2005; Nordrhein-Westfalen: VO v. 16. Mai 2006; Sachsen: VO v. 19. Juni 2006; Thüringen: VO v. 30. November 2006; Planungen in Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen-Anhalt.

229 Nordrhein-Westfalen: VO v. 16. Mai 2006; Thüringen: VO v. 30. November 2006.

230 Bayern.

231 Beschlussempfehlung, BT-Drs. 15/4752 v. 26. Januar 2005, Seite 23.

Übersicht 83: Schülerzahlen an Berufsfachschulen (BFS) „gemäß BBiG/HwO“ nach Ländern

Land	Anzahl 2006/2007	Anteil des Landes an allen Schülern/ Schülerinnen 2006/2007	Veränderung zu 2005/2006 in Prozent	Anzahl 2005/2006	2006/2007 mit Teilzeit-unterricht	Anteil derer mit Teilzeit-unterricht im Land
Baden-Württemberg	6.614	16,1	2,2	6.474	5.536	83,7
Bayern	4.878	11,9	1,9	4.788		
Berlin	6.216	15,2	–1,3	6.297		
Brandenburg	7.149	17,5	–1,7	7.274	6.196	86,7
Bremen	169	0,4	–5,1	178		
Hamburg	642	1,6	–21,3	816		
Hessen	734	1,8	–0,7	739		
Mecklenburg-Vorp.	2.597	6,3	4,5	2.484		
Niedersachsen	1.165	2,8	1,6	1.147	20	1,7
Nordrhein-Westfalen	1.588	3,9	11,5	1.424		
Rheinland-Pfalz	597	1,5	–3,6	619		
Saarland[1]						
Sachsen	4.309	10,5	–7,0	4.635		
Sachsen-Anhalt	1.854	4,5	–3,1	1.914		
Schleswig-Holstein	50	0,1	2,0	49		
Thüringen	2.402	5,9	2,4	2.346	689	28,7
Alte Länder	16.437	40,1	1,3	16.234	5.556	33,8
Neue Länder einschl. Berlin	24.527	59,9	–1,7	24.950	6.885	28,1
Bundesgebiet	**40.964**	**100,0**	**–0,5**	**41.184**	**12.441**	**30,4**

[1] Für das Saarland liegen keine Zahlen vor.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

notwendigen betriebspraktischen Anteile leisten können. Dies gilt auch für das Verzahnungsmodell in Baden-Württemberg, das die zeitliche Verteilung zwischen Betrieb und Schule ähnlich wie im klassischen dualen System vorsieht.

Betriebsbefragung

Eine ergänzende repräsentative Befragung mit Hilfe des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB[232] vom Frühjahr 2007 mit einer Stichprobe von 1.467 und einem Rücklauf von 456 auswertbaren Fragebogen hat gezeigt, dass rund drei Viertel der Ausbildungsbetriebe sich vorstellen könnten, konkrete Kombinationsmodelle, bei denen Berufsfachschulen und Betriebe zusammenarbeiten, für ihre Ausbildung zu nutzen; allerdings hängt diese Bereitschaft stark von der Dauer des Schulbesuchs ab. Modelle, die nach einer zweijährigen schulischen Phase eine 1 bis 1,5 Jahre dauernde Betriebspraxis vorsehen, fanden hohe Akzeptanz. Diese Zustimmung bzw. Ablehnung der Kombinationsmodelle ändert sich nur wenig, wenn man die Antworten nach Betriebsgrößenklassen betrachtet; allerdings äußern sich die Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten skeptischer, was eine mögliche Beteiligung angeht. Eine dreijährige Vollausbildung in Berufsfachschulen mit anschließendem, nur halbjährigem Praktikum fand hingegen wegen befürchteter Verschulungstendenzen eine geringere Zustimmung.

232 http://www.bibb.de/de/12366.htm.

Die Wertschätzung einer Ausbildung in solchen Kombinationsmodellen zeigt sich auch in der Bereitschaft der Betriebe, die ausgebildeten Fachkräfte anschließend einzustellen. Dies würden 42 Prozent tun, sofern die betriebliche Ausbildung im eigenen Unternehmen erfolgte. Die Einstellungsbereitschaft sinkt um etwa zehn Prozentpunkte, wenn die jungen Menschen (auch) in anderen Betrieben ausgebildet wurden. (Zum Vergleich: Die Übernahmequote im dualen System liegt bei 55 Prozent in den alten Ländern, bei 37,4 Prozent in den neuen Ländern.)

Eine oft geäußerte Vermutung, die allerdings bisher empirisch nicht belegt worden ist, lautet: Die Einführung von Modellen, die berufsfachschulische Ausbildung mit betrieblicher Ausbildung verzahnen, führe zu einem beträchtlichen Rückgang der klassischen dualen Ausbildung und damit überhaupt zu einem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze.

Die Betriebsbefragung ergab hierzu Folgendes: Zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe gehen davon aus, dass die eigene Ausbildung nicht beeinflusst würde; rund 7 Prozent können sich sogar eine Ausweitung vorstellen. Aber immerhin 27,3 Prozent meinen, dass sie unter solchen Bedingungen ihre bisherige eigene Ausbildung einschränken oder sogar aufgeben würden. Von diesen 27,3 Prozent würden sich immerhin mehr als drei Viertel – damit ca. 21 Prozent der befragten

Betriebe insgesamt – an einem der oben beschriebenen Kombinationsmodelle beteiligen; in diesen Fällen würde offensichtlich die klassische duale Ausbildung durch ebenfalls aktive Ausbildung ersetzt, nun aber unter einem Kombinationsmodell. Lediglich für etwa 6 Prozent der befragten Betriebe muss angenommen werden, dass sie auf eine breite Einführung von Kombinationsmodellen mit einer Einschränkung oder gar Aufgabe ihrer Ausbildung reagieren würden.

Die Betriebe nannten konkrete Gründe für ihre Zustimmung bzw. Ablehnung der vorgeschlagenen Kombinationsmodelle: Die eher skeptischen Betriebe befürchten, dass eine so organisierte Ausbildung zu wenig Praxisanteile enthalte, dass damit die Ausbildungsqualität sinke und dass dies alles zu Lasten des dualen Systems gehe.

Aber auch die Vorteile wurden gesehen: Zum Beispiel können so auch Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit weniger gutem Schulabschluss eine Chance auf qualifizierte Ausbildung und anschließende Integration in den Arbeitsmarkt erhalten. Außerdem entlastet die vorlaufende zweijährige berufsfachschulische Ausbildung die Betriebe von Kosten und Betreuungsaufwand; die dann in den Betrieb eintretenden Auszubildenden verfügen bereits über gute theoretische Vorkenntnisse und stehen für den Rest der Ausbildung konstant zur Verfügung.

Als Ergebnis bleibt also festzuhalten: Die Einführung von Kombinationsmodellen, die nur dort zur Anwendung kommen sollen, wo das klassische duale System quantitativ und qualitativ nicht mehr ausreicht, hätte auf die Kapazität des Gesamtsystems Betrieb/Berufsfachschule nach der Einschätzung der Betriebe keinen negativen Effekt: Die Zahl der Jugendlichen, die ausgebildet werden könnten, könnte hiernach sogar ansteigen, denn einer Einschränkung oder Aufgabe von Ausbildung bei nur wenigen Betrieben stünde eine rechnerisch mögliche Ausweitung der Ausbildungskapazität bei der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe gegenüber.

2.5.5 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Schuljahr 2006/2007 befanden sich 121.391 Schüler und Schülerinnen an 1.848 Schulen des Gesundheitswesens. Diese bilden im Wesentlichen Berufe im Gesundheitswesen aus. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (119.820 Schüler und Schülerinnen an 1.725 Schulen) insgesamt ein leichter Anstieg der Schüler und Schülerinnen sowie der Zahl der Schulen des Gesundheitswesens festzustellen.

Neben den Schulen für das Gesundheitswesen werden Ausbildungen zu den Gesundheitsfachberufen aufgrund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems auch an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Diese zusätzlichen Zahlen der Schüler und Schülerinnen sind in der **Tabelle 16** zusammen mit den sich für das Bundesgebiet ermittelten Gesamtzahlen an Schülern und Schülerinnen dargestellt. Dabei ergibt sich insgesamt nur ein unwesentlicher Rückgang der Schüler und Schülerinnen (von 188.987 auf 187.812) im Bereich der Ausbildungen zu den Berufen des Gesundheitswesens.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Gesundheits- und Krankenpflege verringerte sich von 56.406 auf 55.014 erneut leicht. In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist seit dem vorangegangen Schuljahr ebenfalls ein leichter Rückgang von 6.713 auf 6.467 Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen. Dabei ist die Zahl der Schulen des Gesundheitswesens für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege von 624 auf 591 gesunken. Der Rückgang ist jedoch auch im Zusammenhang mit der Zusammenlegung kleinerer Krankenpflegeschulen zu sehen.

Bei der seit Inkrafttreten des neuen Krankenpflegegesetzes am 1. Januar 2004 von der Bundeszuständigkeit in die Zuständigkeit der Länder übergegangenen Ausbildung in der Krankenpflegehilfe hält – nach einem deutlichen Rückgang der Zahl der Schulen und der Zahl der Schüler und Schülerinnen im Schuljahr 2004/2005 – der leichte Anstieg der Schülerzahl seit dem letzten Schuljahr weiter an.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Altenpflege ist im Vergleich zum Vorjahr etwa konstant geblieben. Aufgrund des sehr niedrigen Anteils an Neueintritten in Umschulungsmaßnahmen ergibt sich auch für das Schuljahr 2006/2007 wieder ein deutlicher Zuwachs an Erstauszubildenden. Auffällig ist, dass die Schülerzahl in der landesrechtlich geregelten Ausbildung in der Altenpflegehilfe nochmals erheblich gestiegen ist.

Bei den pharmazeutischen und medizinisch-technischen Assistenzberufen sowie in der Ausbildung zur Hebamme/zum Entbindungspfleger sind bei etwa gleichbleibender Zahl der Schulen auch die Zahl der Schüler und Schülerinnen etwa konstant geblieben.

Nach einem kontinuierlichen Anstieg in den vergangenen fünf Jahren bei der Zahl der Schüler und Schülerinnen der Ausbildungen in der Logopädie, Physiotherapie, Ergotherapie sowie der Diätassistenz und Rettungsassistenz ist in diesem Jahr erstmals eine Stagnation eingetreten. Dabei nahm – bis auf einzelne Ausnahmen – auch die Zahl der Schulen nicht weiter zu.

In der Ausbildung zum Podologen/zur Podologin setzt sich die Entwicklung fort, dass bei zunehmender Zahl der Schulen auch die Zahl der Schüler und Schülerinnen weiter steigt.

2.6 ANRECHNUNG VON BERUFLICHEN LERNERGEBNISSEN/KOMPETENZEN

Das Bildungssystem insgesamt flexibler, transparenter und durchlässiger zu gestalten ist seit Jahren erklärtes Ziel und Konsens in der Bildungspolitik. Das gilt sowohl innerhalb des beruflichen Bildungsbereiches als auch für die Schnittstelle zur Hochschule. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt diesen Prozess durch verschiedene Initiativen, die sich mit der Anrechnung von beruflich erworbenen Lernergebnissen (Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen) beschäftigen. Diese Initiativen sind zugleich in die europäische Strategie des Lebenslangen Lernens sowie in die Bologna- und Kopenhagen-Prozesse eingebettet, mit denen langfristig der Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften gesichert und Schranken der Bildungsbeteiligung abgebaut werden sollen.

Seit Ende 2005 werden insbesondere im Rahmen der BMBF-Initiative „Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ (ANKOM) zwölf Projekte gefördert, die entsprechende Verfahren entwickeln.[233] In den Bereichen Information und Telekommunikation, dem gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich sowie im Bereich Soziales und Gesundheit werden bis Mitte 2008 Lösungen gesucht, wie die in beruflichen und hochschulischen Bildungsprozessen erworbenen Lernergebnisse definiert und dokumentiert, Äquivalenzen zwischen den Lernergebnissen ermittelt und Anrechnungsverfahren an der Hochschule gestaltet werden können. Diese Verfahren in der letzten Förderphase zu etablieren stellt dabei eine besondere Herausforderung dar.

Bisherige Ergebnisse haben gezeigt, dass es möglich ist, Äquivalenzpotenziale zwischen beruflichen und hochschulischen Lernergebnissen zu ermitteln, und dass sie in unterschiedlich hohem Maße vorhanden sowie auf (weiterbildende) Hochschulangebote anrechenbar sind. Deutlich wurde aber auch, dass sowohl lernergebnisorientierte berufliche Aus- und Fortbildungsverordnungen als auch lernergebnisorientierte Modulhandbücher grundlegend sind für die Anrechnungsverfahren. Zudem sind verschiedene hochschulische Rahmenbedingungen[234] für eine Umsetzung von Anrechnungsverfahren anzupassen. So werden Anrechnungsverfahren z. B. in erster Linie durch die Vielzahl der Länderregelungen zum Studium ohne Abitur[235] behindert. Fast alle Regelungen setzen an der Zulassung durch Prüfung, Probestudium oder Zulassung in das erste Semester an, nur im Ausnahmefall ist Anrechnung möglich. Ebenso widerspricht die Einschlägigkeitsforderung einer Anrechnung äquivalenter beruflicher Lernergebnisse auf hochschulische Angebote. Weiterhin verdeutlichen die Ergebnisse der ANKOM-Initiative die Notwendigkeit der Ausweitung flexiblerer Studienangebote. Trotz vorhandenen Anrechnungspotenzials sind klassische Vollzeitstudiengänge für beruflich erfahrene Studieninteressenten kaum studierbar. Auch die zumeist mit einer beruflichen Erstausbildung kombinierten, auf Abiturienten/Abiturientinnen ausgerichteten dualen Studiengänge[236] eignen sich nicht für eine hochschulische Weiterqualifizierung beruflich Qualifizierter mit anrechnungsfähigen Bildungsanteilen. Künftig sind neue Kombinationen von beruflichen und akademischen (Weiter-)Bildungsangeboten zu entwickeln und zu implementieren, die gleichzeitig flexible Studienorganisationsmodelle einschließen (z. B. grundständige Teilzeitstudiengänge und weiterbildende/berufsbegleitende/berufsintegrierende duale Bachelorstudiengänge).

Im Themenfeld Anrechnung von beruflichen Lernergebnissen/Kompetenzen fördert das BMBF neben der ANKOM-Initiative zudem die „Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ (2007 bis 2010).[237] Hier stehen folgende Schnittstellen innerhalb der beruflichen Bildung im Mittelpunkt der Betrachtung:

- zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Berufsausbildung;
- innerhalb der dualen Berufsausbildung; berufsbildübergreifend in einem Berufsfeld;
- zwischen vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung;
- zwischen der dualen Berufsausbildung, beruflicher Nachqualifizierung, beruflicher Weiterbildung (gem. §§ 53, 54 BBIG).

Ausgehend von einer Lernergebnisbeschreibung in den einzelnen Bildungsbereichen, werden in zehn Regionalprojekten Bewertungs-, Äquivalenz- und Anrechnungsverfahren entwickelt und erprobt sowie implementiert. Dabei werden die Erfahrungen der ANKOM-Initiative berücksichtigt und auf die Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung übertragen.

---

233 http://ankom.his.de/.

234 Um Anrechnungsverfahren umsetzen zu können, bedarf es insbesondere der Modifizierung der Kapazitätsverordnung; der KMK-Beschluss über die maximal 50-prozentige Anrechnungsfähigkeit außerhalb der Hochschule erworbener Kompetenzen ist zu überprüfen; die Kriterien der Akkreditierung sind auf Anrechnung auszurichten; die Regelungen zum Hochschulzugang ohne Abitur bedürfen einer grundlegenden Überarbeitung.

235 Nach HIS-Statistik waren es im Jahre 2006 bundesweit nur 1,2 Prozent der Studienanfänger/innen, die über diesen Weg ein Studium aufnahmen. Das entspricht knapp 3.000 Personen.

236 Derzeit gibt es etwa 351 Studienangebote an Fachhochschulen und Universitäten, die eine duale Studienform beanspruchen. Siehe Datenbank AusbildungPlus, Stand 04/2007; http://www.ausbildung-plus.de/.

237 Siehe hierzu auch Kapitel 5.1.2.

2.7 AUSBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Am 30. Juni 2006 befanden sich 192.300 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Zweckverbände, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). Im Vergleich zum Vorjahr[238] wurden im öffentlichen Dienst 7.900 Personen in Ausbildung (–4 Prozent) weniger gezählt.[239] Der deutliche Rückgang ist auf Privatisierungen insbesondere von Krankenhäusern zurückzuführen, einem Bereich mit einem hohen Ausbildungsanteil. Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert.

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 82.100 junge Frauen und Männer (–6 Prozent), 110.200 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe, im Vorbereitungsdienst für ein Arbeitnehmerverhältnis oder in einem gewerblich-technischen Ausbildungsgang (–3 Prozent). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt eine Ausbildungsquote von 4,4 Prozent (2005: 4,5 Prozent) aller Beschäftigten bzw. von 6,4 Prozent (2005: 6,6 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten und Soldatinnen).[240] Zu berücksichtigen ist, dass aufgrund des Erhebungsstichtags der Personalstandsstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben.

In den alten Ländern[241] wurden 169.900 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das waren 6.600 weniger als ein Jahr zuvor (176.500). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 6,8 Prozent (2005: 7,0 Prozent) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten und Soldatinnen). Bei Beamten und Beamtinnen ging die Zahl der Ausbildungsverhältnisse um 4,3 Prozent und bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen um 3,3 Prozent zurück.

Bei den im früheren Bundesgebiet gelegenen Bundesbehörden stieg die Zahl der Beschäftigten in Ausbildung nochmals leicht an (+2 Prozent). Mitte 2006 waren hier 11.800 Auszubildende beschäftigt, rund 200 mehr als 2005. Während die Zahl der Ausbildungsplätze im Arbeitnehmerbereich beim Bund um 600 Personen anstieg (+8 Prozent), sank die Zahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst um 400 (–10 Prozent). Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 2006 rund 97.200 Personen ausgebildet, das waren 2.800 beziehungsweise 2,8 Prozent weniger als 2005. Die Ausbildungsquote sank, bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal, auf 8,2 Prozent (2005: 8,4 Prozent). Die kommunalen Arbeitgeber[242] der alten Länder bildeten Mitte 2006 rund 38.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und damit 2.300 (–5,6 Prozent) weniger aus als ein Jahr zuvor. Die Ausbildungsquote lag bei 5,6 Prozent (2005: 5,8 Prozent). In Einrichtungen des mittelbaren öffentlichen Dienstes (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) im früheren Bundesgebiet wurden mit 22.400 Ausbildungsverhältnissen 1.700 Ausbildungsplätze weniger gezählt als im Vorjahr. Damit lag die Ausbildungsquote in diesem Bereich bei 5,6 Prozent.

In den neuen Ländern[243] wurden im öffentlichen Dienst Mitte 2006 rund 22.500 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren weniger (–5,5 Prozent) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,5 Prozent (2005: 4,6 Prozent) gemessen an allen Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten und Soldatinnen). Der Bund bildete 1.600 (2005: 1.600), die Länder 10.200 (–1.500), die Kommunen 6.100 (–200) und der mittelbare öffentliche Dienst 4.600 (+500) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. In Bezug auf den Frauenanteil gibt es zwischen den alten Ländern (60,4 Prozent) und den neuen Ländern (60,8 Prozent) kaum noch Unterschiede.

238 Einige Zahlen zum Stichtag 30. Juni 2005 wurden gegenüber dem Berufsbildungsbericht 2006 geringfügig revidiert.

239 Die Ausbildungsleistung des öffentlichen Dienstes ist nicht unmittelbar mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Ausbildungsbereichen vergleichbar, da Ausbildungsverträge, die der öffentliche Dienst in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließt, diesen Bereichen zugerechnet werden (vgl. Teil I, Kapitel 1).

240 Diese Ausbildungsquote ist aufgrund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

241 Einschließlich Berlin.

242 Einschließlich Zweckverbänden.

243 Ohne Berlin.

3. Strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Elementarer Bestandteil der strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung ist die kontinuierliche Entwicklung neuer Ausbildungsberufe bzw. die Modernisierung bestehender Berufsbilder. Am 1. August 2007 sind zehn Ausbildungsordnungen, abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen, in Kraft getreten, davon vier neue Berufe: Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten, Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin; Mathematisch-technischer Softwareentwickler/Mathematisch-technische Softwareentwicklerin; Sportfachmann/Sportfachfrau.

Im Zusammenhang mit der Entwicklung gestaltungsoffener Berufsbilder gewinnt die strukturelle Weiterentwicklung der Abschlussprüfungen an Bedeutung. Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes vom April 2005 wurde das Modell der „gestreckten Abschlussprüfung“ als innovative Prüfungsregelung, die eine Kompetenzfeststellung an zwei Messzeitpunkten ermöglicht, in das Gesetz aufgenommen. In elf Berufen wird derzeit beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Evaluation der Prüfungsform durchgeführt.

Einen entscheidenden Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung, Flexibilisierung und Modernisierung der Berufsbildung leisten Vorhaben, Projekte, Modellversuche und Entwicklungsprogramme. Im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens gewinnen Fragen der Outcomeorientierung in der Berufsbildung an Bedeutung. Mit der Entwicklung und Erprobung eines auf die Belange der Berufsbildung abgestelltes Kompetenzmodells werden die Voraussetzungen dafür geschaffen. Ein Instrument zur Flexibilisierung bestehender Berufsbilder wird durch Entwicklungsarbeiten des BIBB geleistet, die darin bestehen, auf der Basis bestehender Ausbildungsberufe bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für die Ausbildung von Altbewerbern/Altbewerberinnen in elf Berufen zu entwickeln (siehe Empfehlung des Innovationskreises berufliche Bildung im Teil I).

Innovative Impulse für die Berufsbildung in der Praxis werden im Rahmen von Modellversuchen und Entwicklungsprojekten erprobt. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung zukunftsorientierter und nachhaltiger Ordnungsmittel der Aus- und Weiterbildung ein. Gegenwärtig existieren dazu im BIBB drei Modellversuchsschwerpunkte: „Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU“, „Prozessorientierung und Wissensmanagement“ und „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“. Das bundesweit angelegte Modellversuchsprogramm „Flexibilisierungsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ leistet mit seinen 28 Einzelprojekten einen wesentlichen Beitrag dazu, das Konzept der Gestaltungsoffenheit in der Praxis zu verankern. Die Themenschwerpunkte reichen von der Entwicklung modularer Lernkonzepte auf der Basis bestehender Berufsbilder über Prozessorientierung der Berufsausbildung, Kompetenzentwicklung und Wissensmanagement bis hin zur Förderung der Berufsbildung durch effektive Formen der Kooperation in der Berufsbildung. Im Rahmen des Modellschwerpunktes „Prozessorientierung und Wissensmanagement“ wurden je 14 Modellversuche durchgeführt, die auf die Entwicklung und praktische Erprobung innovativer Arbeits- und Lernformen ausgerichtet sind und die Konzepte zur Verknüpfung des formellen und informellen Lernens bzw. Kompetenzerwerbs zum Inhalt haben.

In dem Modellversuch „Wissensmanagement für Berufsbildung in vernetzten Regionen“ wurden Voraussetzungen geschaffen für eine fachliche, technische, organisatorische und kommunikativ-kulturelle Vernetzung verschiedener Partner. Weitere Modellversuchsinitiativen hatten den Transfer bereits erprobter Bildungsinnovationen in KMU zum Ziel. Zielsetzung des Modellversuchsschwerpunkts „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ ist die Weiterentwicklung und Bündelung der Aktivitäten in dem Themenfeld sowie der nachhaltige Transfer der guten Praxis in die Breite, die Vernetzung der Akteure, die Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung sowie die Verstärkung der internationalen Kooperationen. Themen sind: nachwachsende Rohstoffe, Qualifizierung zum nachhaltigen Wirtschaften im Handwerk sowie Kompetenzmanagement zur Aus- und Weiterbildung von Fachkräften im ökologisch orientierten Fahrzeugbau.

Einen bedeutenden Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung der Berufsausbildung leisten darüber hinaus die Aktivitäten zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. Untersucht werden die Veränderungen vorhandener bzw. Entwicklungen neuer Tätigkeitsfelder und die damit zusammenhängenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten. Aufbauend auf den Erfahrungen im Zusammenhang bei der Mitwirkung im FreQueNz-Netzwerk wird das BIBB seine Arbeiten im Bereich der Qualifikationsentwicklungsforschung neu ausrichten und weiter systematisieren. Dazu zählt die Entwicklung eines Instrumentes zur Dauerbeobachtung von Qualifikationsentwicklungen. Durch empirische Untersuchungen werden grundlegende Datenbasen und Ergebnisse für konkrete Ordnungsverfahren zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden zurzeit Forschungsthemen bearbeitet, die sich auf betriebliche Personalrekrutierungs- und Qualifikationsbedarfsdeckungsstrategien sowie auf die neu gestuften Studiengänge für die Abschlüsse dual- und fortgebildeter Fachkräfte beziehen.

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 hatte die Bundesregierung u. a. beschlossen, den Eignungsnachweis nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre auszusetzen. Im Auftrag des BMBF untersucht das BIBB die Wirkungen dieser Aussetzung. Berichtet wird über Ergebnisse aus Betriebsfallstudien sowie einer repräsentativen Untersuchung.

Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen ist weiterhin von zentraler Bedeutung. Das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)" wurde zwar Ende 2006 abgeschlossen, der Transfer in die berufliche Benachteiligtenförderung wurde jedoch bis Mitte 2007 fortgeführt.

Der Gesetzgeber schuf im Jahr 2003 für Betriebe die Möglichkeit, Berufsvorbereitung selbst oder in Verbindung mit Bildungsträgern durchzuführen. Zu dem „innovativen Plus" der Berufsvorbereitung im Vergleich zu den bisherigen Berufsvorbereitungsmaßnahmen zählt ein System von Qualifizierungsbausteinen aus Ausbildungsberufen, das auch Anrechnungsmöglichkeiten auf eine anschließende Berufsausbildung ermöglichen soll (§ 68, 69 BBiG, 2005). In einer Datenbank „Qualifizierungsbausteine" des Good Practice Center des BiBB (GPC) wird das breite Spektrum an bereits vorhandenen Qualifizierungsbausteinen transparent gemacht, weiterhin wird dort über Einsatzmöglichkeiten dieses Instrumentes mit Anwendungsbeispielen und deren Erfolge berichtet.

Wichtige Indikatoren für die strukturelle Weiterentwicklung der Berufsausbildung, die Modernisierung der Ausbildungsberufe und ihre Anpassung an neue Anforderungen an die Arbeitswelt sind die Einmündungschancen und Übergänge der Jugendlichen an der Schnittstelle Ausbildung – Arbeitsmarkt. Die Chancen der beruflichen Einmündung junger Menschen hängen von verschiedenen Faktoren ab. Im Vordergrund stehen hier die Übergänge nach Ausbildungsabschluss in Beschäftigung („zweite Schwelle"), aber auch der Vergleich von betrieblich und schulisch ausgebildeten Fachkräften, deren beruflicher Erfolg und die damit im Zusammenhang stehenden Fragen nach der Verwertung beruflicher Qualifikationen.

Der gegenwärtige Strukturwandel von der Industrie- zur Informations- und Wissensgesellschaft stellt auch neue Anforderungen an den Umgang mit der Ressource Wissen. Infolge dieser Entwicklung wird effektives Wissensmanagement in der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung immer wichtiger. Dabei spielt der schnelle Transfer zwischen Forschungsergebnissen, Praxiserfahrung und Informationsbedürfnissen eine zentrale Rolle. Zur Verbesserung des Informationsflusses wird das Wissensmanagement in den Bereichen „Berufliches Prüfungswesen" und „Benachteiligtenförderung (GPC)" insbesondere für die Akteure der Praxis aufgebaut. Das GPC fungiert als Wissens- und Erfahrungsportal für die Beteiligten in der Benachteiligtenförderung. Dazu werden drei thematisch miteinander verbundene Internetangebote betreut: http://www.good-practice.bibb.de/; http://www.laenderaktiv.good-practice.de/; http://www.kompetenzen-foerdern.de/. Zugleich wird das im BIBB bestehende Portal „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)" für den Nutzerkreis in Politik und Wissenschaft verstetigt und zugleich ausgebaut.

3.1 MODERNISIERUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG

Der technische und gesellschaftliche Wandel stellt neue Anforderungen an Wirtschaft, Beschäftigungssystem und die Berufsausbildung. Die fortlaufende und nachhaltige Modernisierung des dualen Systems ist daher eine Daueraufgabe von Sozialpartnern und Politik (siehe Teil I dieses Berichtes).

3.2 AUSBILDUNGSORDNUNGEN

3.2.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

Am 1. August 2007 sind zehn neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon vier neue Berufe. Die Gesamtzahl aller staatlich anerkannten Ausbildungsberufe einschließlich der fortgeltenden Altregelungen beträgt 344.

- Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2007
  Ausbildungsberufe, die keinen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO als Vorgänger haben, der durch die Neuordnung außer Kraft tritt (vgl. **Tabelle 17)**

- Modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2007
  (vgl. **Tabelle 18)**

- Ausbildungsordnungen in Vorbereitung
  Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des BIBB ermittelt. Das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren wird nach der Festlegung der Eckdaten beim zuständigen Fachministerium auf dessen Weisung in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Berufsbildungspraxis, die von den Arbeitgebern und Gewerkschaften benannt wurden, durchgeführt. Zurzeit werden folgende Überarbeitungen und Weiterentwicklungen vorbereitet (vgl. **Tabelle 19)**

- Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen
  In vier Evaluationsverfahren werden insgesamt elf Ausbildungsberufe bzw. die neue Prüfungsform „gestreckte Abschlussprüfung“ untersucht. An der Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich wird zurzeit in einem Verfahren gearbeitet (vgl. **Tabelle 20)**

- Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen
  (vgl. **Tabelle 21)**

Darüber hinaus führt das BIBB Forschungsaufgaben zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und zur Evaluierung bestehender bzw. neu entwickelter Ausbildungsstrukturen durch. Diese Ergebnisse dienen als fundierte Grundlage für mögliche neue Entscheidungsvorschläge der Sozialpartner im Rahmen der beruflichen Bildung.

3.2.2 Neuordnungsberufe

Für den gesamten Bereich der Neuordnungen gab es im vergangenen Berichtszeitraum zwei wesentliche Neuerungen. Diese beziehen sich zum einen auf die Prüfungsstrukturen und zum anderen auf die Reihenfolge und Überschriften der Berufsbildpositionen in den Ausbildungsordnungen.

Im Dezember 2006 verabschiedete der Hauptausschuss des BIBB „Empfehlungen für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp-2007-h1-ha.pdf). Diese Empfehlungen legen neben der Begriffsbestimmung von Prüfungsbereichen und deren struktureller Darstellung in Ausbildungsordnungen auch die zur Verfügung stehenden Prüfungsinstrumente und deren Kombinationsmöglichkeiten dar. Die Prüfungsformen „Betrieblicher Auftrag“ und „Arbeitsaufgabe“, die in besondere Weise prozessrelevante Kompetenzen berücksichtigen, können nun auch für Prüfungen in kaufmännischen Berufen herangezogen werden. In den neu erstellten Ausbildungsordnungen werden diese Empfehlungen berücksichtigt.

Eine zweite wesentliche Veränderung ist die Untergliederung des Ausbildungsberufsbildes in einen A- und B-Teil, durch die berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten an den Anfang des Berufsbildes gestellt und von den integrativen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten unterschieden werden, die eine hohe Deckungsgleichheit über alle Berufsbilder hinweg aufweisen. Durch diese Neuerung werden die spezifischen Kompetenzen eines Berufes in den Ausbildungsordnungen schneller sichtbar.

Personaldienstleistungskaufmann/ Personaldienstleistungskauffrau

In den vergangenen Jahren ist ein deutlicher Zuwachs der Personaldienstleistungsbranche zu verzeichnen. So hat sich die Anzahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerinnen von ca. 200.000 im Jahr 1997 auf ca. 600.000 im Jahr 2006 verdreifacht. Die Personaldienstleistungsunternehmen bieten im Wesentlichen Leistungen in den Bereichen Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit), private Arbeitsvermittlung und Personalberatung an. In dieser Branche ist zwischen sogenannten „internen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen“ und „Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen“ zu unterscheiden. Sind letztere überwiegend in Kundenunternehmen tätig, mit denen ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag besteht (klassische Zeitarbeit), so sind die „internen Mitarbeiter/internen Mitarbeiterinnen“ mit der Akquise von neuem Personal, dessen Einsatzplanung, der Akquise von neuen Kunden sowie der dazugehörigen Sachbearbeitung befasst. Für diese zentralen Aufgaben der Branche bestehen bislang keine grundlegenden anerkannten Qualifizierungsangebote. Es werden überwiegend Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen mit unregulierten Weiterbildungen eingesetzt.

Neben den Bedarfen der Personaldienstleistungsbranche bestehen auch wachsende Anforderungen an die eingesetzten Fachkräfte im Bereich der Personalabteilungen in Unternehmen. Diese rekrutieren ihre Fachkräfte bisher im Wesentlichen aus den ausgebildeten Büro- und Industriekaufleuten, in deren Ausbildungsordnungen Berufsbildpositionen zum Bereich Personal enthalten sind. Der bestehende bundesweit anerkannte Fortbildungsberuf „Personalfachkaufmann/Personalfachkauffrau“ (2002) zielt auf die Tätigkeiten in Personalabteilungen, streift aber die Aufgaben von Personaldienstleistungsunternehmen nur am Rande.

Da sich im Bereich der Personaldienstleistungen besondere Anforderungen hinsichtlich Personalgewinnung, -einsatzbegleitung, der Arbeitsplatzanalyse sowie der Auftragsakquisition und -betreuung insbesondere auch im Hinblick auf die Berücksichtigung rechtlicher Regelungen und die Gewährleistung von Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen und die Anforderungen auch in den Personalabteilungen gestiegen sind, wurde ein neuer dreijähriger Ausbildungsberuf für diese Bedarfe entwickelt, in dem ab dem 1. August 2008 ausgebildet werden kann.

Die Auszubildenden werden insbesondere auf das Einsatzgebiet im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung vorbereitet, weil hier alle wesentlichen Kompetenzen der unterschiedlichen Einsatzfelder benötigt werden und aktuell die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse entstehen. In der Ausbildung werden Kompetenzen hinsichtlich Kommunikation, Kooperation und Konfliktlösung entwickelt sowie Analysefähigkeiten bezogen auf Bewerberprofile, Arbeitsplatzanforderungen und Werteströme im eigenen Unternehmen sowie Entwicklungen des Arbeitsmarkts, der rechtlichen Regelungen und gesellschaftlicher Trends, die auf die Personaldienstleistung einwirken. Daneben entwickeln sie Kompetenzen hinsichtlich der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Steuerung von Prozessen und erwerben Kenntnisse hinsichtlich Recherche, Dokumentation und Qualitätssicherung.

Aufgrund der hohen Anforderungen an die sozialen und kommunikativen Kompetenzen findet sich eine umfassende Berufsbildposition „Kommunikation und Kooperation“ im berufsprofilgebenden Teil A der Ausbildungsordnung. Neu entwickelt wurde die Berufsbildposition „Berufsfelderschließung“, in der die Auszubildenden sich Qualifikationsprofile von bestehenden Berufen erschließen, die über die in ihrem Unternehmen bereits eingesetzten Berufe hinausgehen.

Berufliche Fortbildungsmöglichkeiten bestehen derzeit in Form des „Personalfachkaufmanns“ /„Personalkauffrau“, in akademischen BA-Studiengängen und in einem MA-Studiengang.

Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau und Sportfachmann/Sportfachfrau

Die Professionalisierung im Sportbereich, die mit dem noch relativ jungen Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/ Sport- und Fitnesskauffrau im Jahr 2001 begonnen hat, wird weiter vorangetrieben. Ab August 2007 kann sowohl in dem überarbeiteten Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau als auch in dem neuen Ausbildungsberuf Sportfachmann/Sportfachfrau ausgebildet werden. Die Sport- und Fitnesskaufleute sind dem Ausbildungsprofil zufolge vor allem in den Geschäfts- und Organisationsbereichen von Sport- und Fitnessstudios, Vereinen und Verbänden sowie in der öffentlichen und privaten Sport- und Sportstättenverwaltung tätig. Der Unterschied zu den Sportfachleuten beruht darauf, dass sie zwar in den gleichen Geschäftsbereichen, aber zu einem größeren Anteil im Sport- und Trainingsbetrieb von Sportvereinen und -verbänden sowie in Sport- und Fitnessstudios tätig sind. Zusätzlich können die Sportfachleute auch in Olympiastützpunkten, Sportstiftungen und Einrichtungen der Prävention und Rehabilitation ausgebildet werden. Die Ausbildung dauert bei beiden Berufen drei Jahre.

Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau

Im Verfahren der Teilnovellierung der Berufsausbildung der Sport- und Fitnesskaufleute wurde die Ausbildungsordnung um die vielfach aus der Praxis geforderten sportpraktischen Inhalte erweitert. Die Auszubildenden erwerben in Zukunft neben den kaufmännischen Inhalten über die gesamte Ausbildungszeit hinweg obligatorisch Qualifikationen im Rahmen von Sport und Bewegung. Die Lernziele entsprechen in diesem Rahmen den Kenntnissen des Lizenzierten Fitnesstrainers des Deutschen Sportstudio-Verbands (DSSV) und der Übungsleiter-C-Lizenz des Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB).[244] Der sportspezifische Anteil wurde in der überarbeiteten Ausbildungsverordnung so verankert, dass die „Kaufmannseigenschaft“ des Ausbildungsberufes nicht gefährdet wird; die kaufmännischen Inhalte wurden lediglich modifiziert. Im Rahmen von Controlling wurden die Anwendungskenntnisse der Steuerungs- und Kontrollinstrumente eingeschränkt formuliert,und im Bereich Personalwirtschaft entfallen künftig die Inhalte zur Personalentwicklung. Zusätzlich wurde die Position „fremdsprachige Fachbegriffe anwenden“ mit in die Ausbildungsordnung aufgenommen.

Sportfachmann/Sportfachfrau

Die Sportfachleute sind unmittelbar in den Sport- und Trainingsbetrieb der Betriebe und Einrichtungen eingebunden.

244 DOSB-Lizenzen werden von den jeweiligen Mitgliedsorganisationen – den Sportverbänden – in eigener Trägerschaft ausgegeben. Der Erwerb der Fähigkeiten führt daher nicht automatisch zur Ausstellung der Trainerlizenz.

Die Ausbildung richtet sich somit an aktive, Sport ausübende Jugendliche. Das Thema Sport und Bewegung und damit die Trainingsplanung und -durchführung bildet einen Schwerpunkt in der Ausbildung und wird über die gesamte Ausbildungszeit vermittelt. Damit erwerben die Auszubildenden Fähigkeiten und Kenntnisse zur Ausübung von Trainings- und Betreuungstätigkeiten, die dem lizenzierten Fitnesstrainer DSSV, der Übungsleiter-C-Lizenz sowie der Trainer-C- und Trainer-B-Lizenz des DOSB entsprechen.[245] Für die ausbildenden Einrichtungen besteht mit der neuen Ausbildung unter anderem auch die Möglichkeit, den Berufsnachwuchs für den Breitensport auszubilden und den Spitzensport zu fördern. Wie auch bei den Sport- und Fitnesskaufleuten stehen in abgeschwächter Form typisch kaufmännische Themen wie Organisation, Betriebsabläufe gestalten und Marketing ebenso auf dem Lehrplan dieses neuen Berufes.

3.2.3 Pilotinitiative des BMBF zur Ausbildung von Altbewerbern/Altbewerberinnen – Entwicklung von Ausbildungsbausteinen für bestehende Berufe

Ausgangslage

Im Rahmen der vom Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB) angeregten Pilotinitiative „Ausbildung für Altbewerber/innen über Ausbildungsbausteine“ (vgl. Leitlinien des Innovationskreises berufliche Bildung vom 16. Juli 2007, Leitlinie 3: „Mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen soll Altbewerbern ein Übergang in die reguläre duale Berufsausbildung mit der Möglichkeit einer zeitlichen Anrechnung der bereits erworbenen Qualifikationen oder eine Zulassung zur Externenprüfung vor der Kammer eröffnet werden“) hat das BIBB im Auftrag des BMBF), auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für folgende elf ausgewählte Ausbildungsberufe entwickelt:

Aus dem Bereich Industrie und Handel:

- Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel,
- Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung,
- Fachkraft für Lagerlogistik,
- Industriemechaniker/Industriemechanikerin,
- Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik,
- Chemikant/Chemikantin.

Aus dem Bereich des Handwerks:

- Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin,
- Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk,
- Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik,
- Elektroniker/Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik,
- Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin

Konzept zur Entwicklung kompetenzbasierter Ausbildungsbausteine

Das Konzept für die Entwicklung der kompetenzbasierten Ausbildungsbausteine enthält die folgenden Eckpunkte:

- Entwicklung aus anerkannten Ausbildungsberufen
  Die Ausbildungsbausteine eines Berufes werden aus der dem Beruf zugrunde liegenden aktuellen Ausbildungsordnung (AO), dem dazugehörenden Ausbildungsrahmenplan (ARP) und dem entsprechenden Rahmenlehrplan (RLP) entwickelt und müssen die darin vorgeschriebenen (Mindest-)Inhalte vollständig umfassen.

- Orientierung am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit

Analog zur Entwicklung einer Ausbildungsordnung (AO) ist auch bei der Gestaltung von Ausbildungsbausteinen § 1 Abs. 3 BBiG bestimmende Grundlage. Die Ausbildungsbausteine beinhalten berufstypische und einsatzgebietsspezifische Arbeits- oder Geschäftsprozesse, die konzeptionell eine Integration von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vorsehen, die im Ausbildungsrahmenplan (ARP) des jeweiligen Ausbildungsberufes vorgegeben sind. Kriterium für den Zuschnitt der Ausbildungsbausteine ist immer der den Beruf prägende oder im beruflichen Einsatzgebiet übliche Arbeits- und/oder Geschäftsprozess. Die Ausbildungsbausteine sind inhaltlich sinnvolle Teilmengen von Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan, die an den Prinzipien einer vollständigen Handlung ausgerichtet sind und sich am „Handeln in Situationen“ orientieren. Sie bilden berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeits- und Geschäftsprozesse ab, die das berufliche Handeln der ausgebildeten Fachkräfte in ihrer Gesamtheit maßgeblich bestimmen. Damit wird eine Kleinteiligkeit der Ausbildungsbausteine verhindert.

In jedem Baustein werden mindestens die Qualifikationen vermittelt, die notwendig sind, um die Kompetenzen in dem jeweiligen beruflichen Handlungsfeld abzusichern.

245 Vgl. Fußnote 244

Die geltenden Prüfungsregelungen bleiben unberührt.

- Orientierung an einem umfassenden Kompetenzverständnis
  Der Entwicklungsarbeit liegt ein Kompetenzverständnis zugrunde, das sich pragmatisch am Kompetenzverständnis des Lernfeldkonzeptes der Kultusministerkonferenz (KMK) orientiert. Handlungskompetenz wird verstanden als „... die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz." (Handreichungen der KMK 2000, Seite 9)

- Entwicklung in Kooperation mit der betrieblichen Praxis
  Die Entwicklung der Ausbildungsbausteine erfolgte in enger Kooperation mit Experten aus den einzelnen Berufen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Länder (KMK) sowie die Ministerien (BMBF, BMWi, BMAS) wurden einbezogen.

Ausblick

Mit dieser Pilotinitiative wurde ein pragmatischer Ansatz gewählt, bestehende Berufsbilder kompetenzbasiert zu beschreiben und in sinnvollen Kompetenz- und Tätigkeitsbündeln abzubilden, die in ihrer Gesamtheit die volle berufliche Handlungsfähigkeit für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit repräsentieren. Die Praxistauglichkeit dieses Modells soll ab dem Jahr 2008 in einigen Regionen erprobt werden.

3.2.4 Kompetenzstandards in der Berufsausbildung

Vor dem Hintergrund der Einführung von nationalen Bildungsstandards im allgemeinbildenden Bereich sowie eines kompetenzbasierten Deutschen Qualifikationsrahmens als Referenzrahmen für die Schaffung bildungsbereichsübergreifender Transparenz und Durchlässigkeit gewinnen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben im Bereich von Bildungsstandards an Bedeutung.

Zurzeit wird diskutiert, ob Bildungsstandards auch für die berufliche Bildung entwickelt werden sollen, um im Rahmen von Systemvergleichen den Bildungsstand zu ermitteln und darüber hinaus über Steuerungsmechanismen die Qualität beruflicher Handlungskompetenz zu sichern und zu steigern.

Das BIBB-Forschungsprojekt „Kompetenzstandards in der Berufsausbildung" greift diese Diskussion auf und wird insbesondere folgenden Fragen nachgehen:

- Kann das Konzept der Bildungsstandards aus dem allgemeinbildenden Bereich auf den beruflichen Bereich übertragen werden?
- Wie können kompetenzbasierte Bildungsstandards im beruflichen Bereich, kurz Kompetenzstandards, ausgestaltet werden, um sie für die Weiterentwicklung von inputorientierten hin zu outputorientierten und somit kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen nutzbar zu machen?

In diesem Zusammenhang spielt sowohl das zugrunde gelegte Kompetenzverständnis als auch der Bildungsbereich, in dem Kompetenzstandards wirken sollen, eine entscheidende Rolle.

Im Gegensatz zu dem in der Allgemeinbildung zugrunde liegenden Kompetenzverständnis hat sich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein Kompetenzverständnis durchgesetzt, dass das Handeln in komplexen Lern- und Arbeitssituationen in den Fokus nimmt und die Fähigkeit zu selbstorganisiertem Handeln betont.[246] Neben fachlichen Kompetenzen spielen auch überfachliche Kompetenzen, wie beispielsweise sozial-kommunikative Fähigkeiten oder auch motivationale Aspekte – als Basis für eigenverantwortliches und selbstständiges Handeln –, eine große Rolle.

Im Forschungsprojekt des BIBB wird auf der Basis des in der Berufsbildung vorherrschenden Kompetenzverständnisses ein Kompetenzmodell entwickelt und auf ausgewählte Ausbildungsordnungen projiziert. Mit Hilfe dieses Modells sollen Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer Kompetenzorientierung analysiert und kompetenzorientiert umformuliert werden. In Expertengesprächen und -workshops soll die Plausibilität der neu formulierten Ausbildungsordnungen und ihre Handhabbarkeit in der Praxis geprüft werden. Die Ergebnisse fließen in eine Handreichung zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen ein.

Begleitet wird das Projekt durch einen wissenschaftlichen Beirat, dessen Aufgabe darin besteht, das Projekt zu beraten und inhaltlich zu begleiten. Über den Projektbeirat soll die Wissenschaftlichkeit der Arbeiten sowie der Transfer in die Praxis unterstützt werden.

3.2.5 Gestreckte Abschlussprüfung

3.2.5.1 Evaluationsergebnisse für den Bereich der Produktions- und Laborberufe der Chemischen Industrie

Zwei Umstände sprechen uneingeschränkt für die neue Prüfungsstruktur in den Produktions- und Laborberufen der chemischen Industrie: Erstens trägt die gestreckte Abschlussprüfung sowohl aus Sicht von betrieblichen Ausbildern als auch aus Sicht von Berufsschullehrern zu einer Steigerung der

246 Vgl. Erpenbeck, John; von Rosenstiel, Lutz (Hrsg.): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, Verstehen und Bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart, 2003.

Motivation der Auszubildenden bei, und zweitens bewertet gleichzeitig eine deutliche Mehrheit von 74 Prozent der Auszubildenden die gestreckte Abschlussprüfung positiv.

Ein weiterer Nutzen der gestreckten Abschlussprüfung könnte in einer verbesserten Aussagekraft der Prüfung bestehen. Hier hat sich, wie die Evaluationsbefunde zeigen, noch kein klares Bild ergeben: Während die Kammermitarbeiter ein recht positives Bild aufzeigen und je nach Beruf mit einem Anteil von 40 – 56 Prozent von einer Zunahme der Aussagekraft der Prüfung ausgehen, sind dies nur 24 Prozent der Ausbilder in den Betrieben und 30 Prozent der befragten Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen.

Ausgangspunkt für die Erprobung der gestreckten Abschlussprüfung als neuer Prüfungsstruktur in den beiden Produktionsberufen Chemikant/Chemikantin, Pharmakant/Pharmakantin und den drei Laborberufen Chemielaborant/Chemielaborantin, Biologielaborant/Biologielaborantin und Lacklaborant/Lacklaborantin war der Wunsch, das Verhältnis von Prüfungsaufwand und Nutzen zu verbessern.

Um einen Einblick in die vielfältigen Ergebnisse der Evaluation geben zu können, werden nachfolgend ausgewählte Aspekte wie der Einfluss der gestreckten Abschlussprüfung auf

- die Flexibilität der Ausbildung,
- die Motivation von Ausbildern sowie von Lehrkräften an Berufschulen,
- den Aufwand für Prüfung und Ausbildung und
- die Aussagekraft zur Berufsbefähigung

vorgestellt. Die Bewertungen der Befragten zu den genannten Aspekten sind dabei natürlich jeweils auch davon geprägt, ob Detailregelungen der Ausbildungsordnungen, wie Prüfungsdauer, Gewichtung etc., als sachgerecht empfunden werden oder nicht.

Alle Ergebnisse der Evaluation des Teil 1[247] und des Teil 2[248] der gestreckten Abschlussprüfung werden in den entsprechenden Veröffentlichungen vorgestellt.

Flexibilität der Ausbildung

Die Flexibilität der Ausbildung hat sich – im Mittel über alle Berufe – nach Auffassung von 54 Prozent der Betriebe nicht geändert. Gleichzeitig sehen aber rund 35 Prozent der Betriebe die Flexibilität als „verloren gegangen“ an. Kleine Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten sehen in der Regel die Flexibilität der Ausbildung durch die gestreckte Abschlussprüfung nicht eingeschränkt, während größere Betriebe eher eine Verschlechterung sehen. Weiterhin werden die Einschätzungen davon beeinflusst, ob Betriebe im Verbund ausbilden oder einen Großteil der Ausbildungsinhalte in betrieblichen Ausbildungszentren vermitteln. Betriebe, die nicht im Verbund ausbilden, sehen darin eher eine Einschränkung.

Motivation der Ausbilder und Ausbilderinnen und der Lehrkräfte

Eine die Motivation steigernde Wirkung der gestreckten Abschlussprüfung auf die Ausbilder/Ausbilderinnen wird von etwa einem Viertel der Befragten berichtet. Demgegenüber stehen aber rund 13 Prozent der Ausbilder/Ausbilderinnen, die angeben, bei ihnen sei die Motivation durch die gestreckte Abschlussprüfung gesunken.

Wie bei den Ausbildern/Ausbilderinnen ist auch bei einer deutlichen Mehrheit der Lehrkräfte die Motivation unverändert geblieben. Rund jede fünfte Lehrkraft gab aber in der Befragung an, dass bei ihr die Motivation seit Einführung der gestreckten Abschlussprüfung gesunken sei. Die Gründe für diese Aussage sind vielfältig und betreffen weniger die neue Prüfungsstruktur als vielmehr die Unzufriedenheit mit Lehrplänen, Prüfungsorganisation, Prüfungsdauer, Prüfungsaufgaben, Gewichtungen, Wahlqualifikationen und Pflichtqualifikationen.

Prüfungsaufwand und Ausbildungsaufwand

Bei der Frage, ob und wie die gestreckte Abschlussprüfung den Aufwand für die Ausbildung und für die Durchführung der gestreckten Abschlussprüfung verändert, legen die Befunde die Vermutung nahe, dass nicht etwa die Auswirkungen der gestreckten Abschlussprüfung, sondern vielmehr der Aufwand für die Umstellung auf diese neuen Regelungen erfasst wurde, wobei wie bei der Evaluierung von Teil 1 auch bei der Evaluierung zu Teil 2 nicht immer zwischen der gestreckten Abschlussprüfung und den Auswirkungen, die aus den Neuordnungen resultieren, unterschieden wird.

Der Aufwand für die Durchführung von gestreckten Abschlussprüfungen wird im Vergleich mit dem Aufwand zur Durchführung „traditioneller“ Zwischen- und Abschlussprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern als erhöht angegeben. Der Prüferaufwand ist gestiegen, dafür liegt ein objektives Kriterium vor, nämlich die abgerechneten Arbeits-

---

247 Stöhr, Andreas; Reymers, Margret; Kuppe, Anna-Maria: Evaluation der gestreckten Abschlussprüfung in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie (Zwischenbericht). Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 77. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn, 2005.

248 Stöhr, Andreas; Reymers, Margret; Kuppe, Anna-Maria: Evaluation der gestreckten Abschlussprüfung in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie (Abschlussbericht). Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 88. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn, 2007.

stunden von Prüfungsausschussmitgliedern. Ebenfalls gestiegen sind der Archivierungsaufwand und damit verbunden notwendigerweise eine umfangreichere Aktenverwaltung, da das Prüfungsergebnis aus Teil 1 zur Abschlussnote beiträgt. Daraus ergibt sich, dass auch die Prüfungskosten gestiegen sind. Diese Ergebnisse zeigten sich auch schon in der Untersuchung zu Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung. Erhöhter Aufwand und gestiegene Kosten beziehen sich allerdings in erster Linie nicht auf die neue Prüfungsstruktur. Vielmehr entsteht der Mehraufwand durch ein in etwa gleichwertiges Bündel von zeit- und kostensteigernden Faktoren. Dazu gehören z. B. der Trend zur Umstellung von gebundenen auf offene Fragen und die Einführung der Wahlqualifikationen durch die Neuordnungen in den Jahren 2000 und 2001. Diese erfordern erhöhte Prüfungsvorbereitung und Nachbereitung sowie eine aufwändigere Organisation. Ebenso tragen generelle Teuerungen auf dem Prüfungsmarkt zu Kostenerhöhungen bei.

Ein relativ hoher Anteil der Ausbilder/Ausbilderinnen in den Betrieben sieht die gestreckte Abschlussprüfung als Ursache für eine Erschwernis der Ausbildung an. Gemittelt über alle Berufe ordnen 46 Prozent der Betriebe der gestreckten Abschlussprüfung eine Steigerung des Ausbildungsaufwandes zu, bedingt durch eine Zunahme der Prüfungskosten, höheren Personalaufwand, höheren Aufwand für die Lernortkooperation und erhöhtem Sachaufwand.[249] Das Ausmaß der Aufwandssteigerung für die Durchführung der gestreckten Abschlussprüfung wurde zu zwei verschiedenen Bezugspunkten erfragt. Gemittelt über alle Berufe sind rund 81 Prozent der Ausbilder der Auffassung, der Aufwand für die Durchführung der gestreckten Abschlussprüfung sei sowohl relativ zur früheren Zwischen- und Abschlussprüfung (erster Bezugspunkt) als auch in Relation nur zur früheren Abschlussprüfung (zweiter Bezugspunkt) „gestiegen“ oder sogar „stark gestiegen“. Diese Befunde erscheinen aber nicht plausibel. Hinsichtlich des Prüfungsaufwandes kann dies mit einem Vergleich der Prüfungszeiten nach den Verordnungen aus den Jahren 2000 bzw. 2001 sowie den Erprobungsverordnungen unterlegt werden. Bei allen Berufen sind die Prüfungszeiten (26,25 bis 29,25 Stunden) für Teil 1 und Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung nahezu gleich der Summe der Prüfungszeiten für die Zwischen- und Abschlussprüfung (29 bis 30 Stunden) nach den Verordnungen aus den Jahren 2000 und 2001, während die Prüfungszeiten für die frühere Abschlussprüfung zwischen 19 und 20 Stunden liegen.

Es wäre daher zu erwarten gewesen, dass sich der erhebliche Zeitunterschied zwischen den beiden Bezugspunkten in den Einschätzungen zum Prüfungsaufwand niederschlägt.

Die befragten Lehrkräfte haben nach eigenen Auskünften einen hohen Abstimmungsaufwand mit den Betrieben zu bewältigen. Je nach Beruf haben 71 bis 100 Prozent der befragten Lehrkräfte einen höheren oder deutlich höheren Abstimmungsaufwand mit den Betrieben.

249 Diese Befunde sind auch ein Anzeichen dafür, dass die Phase der Implementation der neuen Ausbildungsordnungen und Erprobungsverordnungen in der Praxis noch nicht vollständig abgeschlossen ist.

Aussagekraft zur Berufsbefähigung

Aus Sicht der Ausbilder wird sich die Aussagekraft hinsichtlich der Berufsbefähigung – gemittelt über alle Berufe – nach überwiegender Auffassung nicht ändern, wobei aber auch 24 Prozent der Ausbilder und Ausbilderinnen eine Zunahme und 18 Prozent eine Abnahme erwarten. Die Einschätzungen für die einzelnen Berufe weichen nicht gravierend vom Durchschnitt ab.

Bei den Berufsschullehrkräften ist der Befund indifferent. Jeweils etwa 30 Prozent der Befragten sehen entweder keine Änderung oder eine Zunahme der Aussagekraft, jeweils ca. 20 Prozent erwarten eine Abnahme der Aussagekraft oder hielten eine Einschätzung zum Befragungszeitpunkt für nicht möglich.

3.2.5.2 Evaluationsergebnisse für den Bereich der fünf fahrzeugtechnischen Berufe

Ausgangslage

Die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung für fünf fahrzeugtechnische Berufe[250] hatte bis zum 31. Juli 2007 Erprobungscharakter. Während dieser Zeit wurde die neue Prüfungsform in einem Forschungsprojekt des BIBB wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Ziel der Evaluierung war es zu untersuchen, ob sich die gestreckte Prüfung in den fünf fahrzeugtechnischen Berufen in der Berufspraxis bewährt hat und ob sie aus Sicht der Beteiligten aus der Praxis in dieser Form bestehen bleiben soll. Die Ergebnisse zu Teil 1 der Prüfung (vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 3.1.3) ergaben bei der qualitativen als auch der quantitativen Untersuchung, dass die neue Prüfungsform bei den Beteiligten auf positive Resonanz trifft. Die Prüfung sei insgesamt praxisnäher geworden und entspreche durch ihre Prozessorientierung besser den aktuellen Gegebenheiten in den Betrieben.

Befragungen

In der quantitativen Befragung wurden insgesamt ca. 33.000 Personen und im qualitativen Teil 56 Personen zu ihrer Einschätzung zum zweiten Teil der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung befragt. Dabei handelt es sich um die Personengruppen, die schon Erfahrungen mit dem ersten Teil der gestreckten Prüfung gesammelt haben: Auszubildende, Ausbilder, Mitarbeiter der zuständigen Stellen und Berufs-

250 Dabei handelt es sich um folgende Ausbildungsberufe: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin, Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik, Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin, Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik, Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin.

schullehrer. Der Rücklauf betrug bei den zuständigen Stellen 13,9 Prozent, Berufsschulen 19,6 Prozent, Betrieben 9,1 Prozent und Auszubildenden 27,2 Prozent.

Ergebnisse aus der Befragung der Kammermitarbeiter

Insgesamt wurden von den Kammermitarbeitern 79 Fragebögen zurückgesandt, davon entfallen 56 auf Handwerkskammern (HwK) oder Innungen und 23 auf Industrie- und Handelskammern (IHK). Der organisatorische Aufwand für den zweiten Teil der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung wird im Vergleich zur traditionellen Abschlussprüfung von fast allen Kammermitarbeitern als „höher“ (55 Prozent) und in 48 Prozent der Nennungen als „viel höher“ angegeben (Mehrfachnennungen waren möglich). Auch der Zeitaufwand für Teil 2 wird insgesamt höher eingeschätzt als der für die ehemalige Gesellen-/Abschlussprüfung. Hier geben die Kammermitarbeiter in 27 Prozent der Nennungen an, dass der Zeitaufwand zwischen 10 und 15 Stunden pro Auszubildenden liegt. Einen Zeitaufwand von5 bis 10 Stunden pro Prüfer geben 16 Prozent an; allerdings machte die Hälfte der Befragten dazu keine Angaben. Im Bereich der Industrie- und Handelskammern wird durchschnittlich ein höherer Zeitbedarf angegeben als bei den Handwerkskammern.

Während bei den IHK 17 Prozent der Befragten einen Zeitbedarf von 15 bis 20 Stunden angeben, sind es bei den Handwerkskammern nur 2 Prozent. Zur Kostenfrage wird von den Kammermitarbeitern angegeben, dass durch die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung „höhere“ Kosten (55 Prozent) bzw. „viel höhere“ Kosten (48 Prozent) entstanden sind (Mehrfachnennungen waren möglich). Als Ursache für den erhöhten Aufwand für die Durchführung der Prüfung wird vor allem die Durchführung des Fachgesprächs und die Ausdehnung der praktischen Prüfung sowie die aufwändigere Auswertung der Prüfungsergebnisse genannt. Trotz erhöhten Aufwands für die Organisation und Durchführung der Prüfung wird die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung von der überwiegenden Mehrheit der befragten Kammermitarbeiter/Kammermitarbeiterinnen sehr positiv eingeschätzt: 68 Prozent der Befragten finden die Prüfung „eher gut“ oder „gut“.

Ergebnisse aus der Befragung der Lehrkräfte an Berufsschulen

Es wurden 399 Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen befragt, davon sind 94 Prozent Prüfungsausschussmitglieder. Die neue Prüfungsform der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung wird von einer großen Mehrheit der befragten Lehrkräfte als „eher gut“ oder „gut“ eingeschätzt (84 Prozent). In allen fünf Berufen sind zwischen 53 Prozent und 72 Prozent der befragten Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen der Meinung, dass der zeitliche Gleichlauf zwischen betrieblicher und schulischer Vermittlung überwiegend sichergestellt werden kann. 72 Prozent der Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen geben an, dass der zeitliche Gleichlauf im Ausbildungsberuf Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik am besten gewährleistet scheint. In 86 Prozent der Nennungen wird von den befragten Berufsschullehrern/-lehrerinnen angegeben, dass die Ganzjahresgliederung der Rahmenlehrpläne bei der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung beibehalten werden kann.
Über alle Berufe hinweg wird von den meisten befragten Berufsschullehrern/-lehrerinnen ein „höherer“ oder „viel höherer“ personeller Aufwand der Prüfungsausschussmitglieder angegeben. Übereinstimmend mit der Veränderung des personellen Aufwands wird auch der organisatorische Aufwand der Prüfungsausschussmitglieder an der Berufsschule höher eingeschätzt. Zu beachten ist bei der Interpretation der Ergebnisse, dass sich die Berufsschule an dem neuen Lernfeldkonzept (betriebliche Handlungssituationen) orientiert. Zudem konnten bei der Gestaltung der Prüfungsaufgaben die Lehrer nicht auf einen erprobten Aufgabenbestand zurückgreifen, sondern mussten die Aufgaben neu entwickeln. Zur Frage, ob bis zum Prüfungstermin des Teils 2 der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung alle prüfungsrelevanten Inhalte vermittelt werden konnten, wird von den Berufsschullehrern/Berufsschullehrerinnen in 60 Prozent der Nennungen angegeben, dass die prüfungsrelevanten Inhalte im notwendigen Umfang und ohne Einschränkungen vermittelt werden konnten. Die Aufgaben, die im Prüfungsteil B (schriftlich) gestellt wurden, entsprachen nach Ansicht der meisten befragten Berufsschullehrer/ Berufsschullehrerinnen (62 Prozent) den in der Berufsschule vermittelten Ausbildungsinhalten. In Bezug auf die im Prüfungsteil A (praktisch) gestellten Aufgaben wird mit 72 Prozent der Nennungen noch deutlicher eine gute Übereinstimmung mit den in der Berufsschule vermittelten Ausbildungsinhalten vermerkt. Sowohl die Anforderungen der schriftlichen Prüfung als auch die Anforderungen der praktischen Prüfung wurden in allen Berufen von der Mehrheit der Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen als „angemessen“ empfunden.

Die Dauer des Prüfungsteils B (schriftlich) wurde mit 82 Prozent der Nennungen und die Dauer des Prüfungsteils A (praktisch) wurde mit 77 Prozent der Nennungen vom Großteil der befragten Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen als „angemessen“ empfunden.

Die Dauer des Fachgesprächs wird von der Mehrheit der befragten Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen als „angemessen“ empfunden (80 Prozent). Die Ergebnisse zeigen, dass die Gewichtung des Fachgesprächs im Teil 2 der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung von den Berufsschullehrern/Berufsschullehrerinnen als „zu hoch“ angesehen wird (78 Prozent). Diese Kritik an der momentanen Gewichtung des Fachgesprächs ist allerdings nicht mit einer generellen Ablehnung des Prüfungsteils „Fachgespräch“ gleichzusetzen, denn die Fallstudien zeigen, dass die Durchführung eines

fachbezogenen Gesprächs als eine sinnvolle Bereicherung der Abschlussprüfung gesehen wird. Die überwiegende Mehrheit der befragten Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen (89 Prozent) schätzt die Gewichtung des Teils 2 der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung als „angemessen“ ein.

44 Prozent der befragten Lehrkräfte geben an, dass die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung positive Auswirkungen auf die Motivation der Auszubildenden hat. 48 Prozent meinten, dass die Motivation bei den Auszubildenden gleich geblieben ist. Die überwiegende Mehrheit der Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen sieht keine Verbindung zwischen der eigenen Motivation und der Einführung der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung.

Ergebnisse aus der Befragung der Ausbilder

Die Ausbilder und Ausbilderinnen haben 1.070 Fragebögen zurückgesandt. Die überwiegende Zahl (81 Prozent) der antwortenden Ausbildungsbetriebe bilden den Beruf Kfz-Mechatroniker/Mechatronikerin aus. Von den befragten Ausbildern/Ausbilderinnen sind 71 Prozent Mitglied im Prüfungsausschuss. Die Gesamtbewertung der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung aus Sicht der Ausbildenden fällt insgesamt sehr positiv aus. 82 Prozent bewerten diese mit „gut“ oder „eher gut“. Die Auswirkungen der neuen Prüfungsform auf die betriebliche Ausbildung werden als relativ gering empfunden. Die Möglichkeit, die Vermittlung von Ausbildungsinhalten flexibel zu gestalten, hat sich für 61 Prozent der Ausbilder und Ausbilderinnen nicht verändert. Von einer überwiegenden Mehrheit von 67 Prozent der befragten Ausbilder und Ausbilderinnen wird angegeben, dass der zeitliche Gleichlauf zwischen betrieblicher und schulischer Vermittlung überwiegend sichergestellt werden kann. Von einer überwältigenden Mehrheit der Nennungen (94 Prozent) wird die Dauer des Prüfungsteils B (schriftlich) und auch der praktische Prüfungsteil (87 Prozent) als „angemessen“ bewertet. Vom Großteil der befragten Ausbilder und Ausbilderinnen (91 Prozent) wird die Dauer des Fachgesprächs als „angemessen“ beschrieben.

Die Mitglieder in Prüfungsausschüssen bewerten das Fachgespräch mit 19 Prozent der Nennungen häufiger als zu lang als die Nichtmitglieder. In 68 Prozent der Nennungen wird die momentane Gewichtung des Fachgesprächs (30 Prozent) von der Mehrheit der Befragten als „angemessen“ eingeschätzt. In allen Berufen findet sich aber auch ein hoher Anteil an Befragten (zwischen 29 Prozent und 47 Prozent), die die Gewichtung des Fachgesprächs als „zu hoch“ erachten. Die Gewichtung des Fachgesprächs wird von den Mitgliedern im Prüfungsausschuss häufiger als „zu hoch“ bewertet (40 Prozent) als von den Nichtmitgliedern (21 Prozent). In den Fallstudien wird von verschiedenen Gesprächspartnern/Gesprächspartnerinnen eine zu starke Betonung mündlicher Prüfungsleistungen in Relation zu den praktischen und schriftlichen im Hinblick auf das Gesamtergebnis der Prüfung kritisiert.

In Bezug auf die im Prüfungsteil B (schriftlich) gestellten Aufgaben wird von 81 Prozent der befragten Ausbilder/Ausbilderinnen und auch im Prüfungsteil A (praktisch) von 84 Prozent deren Übereinstimmung mit den im Ausbildungsbetrieb vermittelten Ausbildungsinhalten vermerkt. Die Anforderungen des Prüfungsteils B (schriftlich) werden von den befragten Ausbildern und Ausbilderinnen in 79 Prozent der Nennungen und für den Prüfungsteils A (praktisch) von 85 Prozent der Befragten als „angemessen“ beschrieben.

Über alle Berufe hinweg ist eine große Mehrheit (88 Prozent) der befragten Ausbilder und Ausbilderinnen der Meinung, dass die momentane Gewichtung des Teils 2 mit 65 Prozent (bzw. 70 Prozent beim Mechaniker/bei der Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik) „angemessen“ ist. Hinsichtlich der Motivation der Auszubildenden schätzen 60 Prozent der Ausbilder und Ausbilderinnen, dass sie mit der Änderung der Prüfungsform „gleich geblieben“ ist, und 35 Prozent der Ausbilder und Ausbilderinnen gehen sogar von einer Motivationssteigerung aus. Die Motivationsänderung der Ausbildungsverantwortlichen selbst wird von 65 Prozent der befragten Ausbilder und Ausbilderinnen vorwiegend als unverändert beschrieben.

Ergebnisse aus der Befragung der Auszubildenden

Der Rücklauf bei den Auszubildenden war vergleichsweise hoch, es konnten 5.179 korrekt ausgefüllte Fragebögen erfasst werden. Der Großteil der Fragebögen wurde von Auszubildenden im Beruf Kfz-Mechatroniker und -Mechatronikerin beantwortet (86 Prozent). Insgesamt 95 Prozent der befragten Auszubildenden sind männlich und 2 Prozent weiblich, was dem Verhältnis der Auszubildenden in diesem Bereich etwa bundesweit entspricht. Gemeinsam ist allen hier einbezogenen Ausbildungsberufen, dass der überwiegende Teil der Auszubildenden eine Haupt- oder Realschule besucht hat. Von 64 Prozent der befragten Auszubildenden wird eine positive Bewertung zur neuen Prüfungsform abgegeben.

Die Dauer des Prüfungsteils B (schriftlich) wird in 75 Prozent und auch die Dauer der praktischen Prüfung mit 80 Prozent der Nennungen von den Befragten als „angemessen“ bewertet. Auch wenn die Dauer des Fachgesprächs in 78 Prozent der Nennungen als „angemessen“ bezeichnet wird, so fällt doch auf, dass die Gesprächsdauer für einen bedeutenden Anteil der befragten Auszubildenden mit 18 Prozent der Nennungen „zu lang“ erscheint. Die Gewichtung des Fachgespräches empfinden 60 Prozent der Auszubildenden als „angemessen“. Über die Berufe hinweg lässt sich eine Tendenz von 35 Prozent zu der Bewertung „zu hoch“ ausmachen. Im Durchschnitt aller fünf fahrzeugtechnischen Berufe bewerten 66 Prozent der Auszubildenden den zeitlichen Gleichlauf zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung als überwiegend gewährleistet. Ein von 35 Prozent der Befragten angegebener Mangel an zeitlichem Gleichlauf zwischen betrieblicher und schulischer

Ausbildung kann nicht zwingend als Folge der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung gesehen werden. Die Übereinstimmung der schriftlichen Prüfung mit den im Ausbildungsbetrieb vermittelten Inhalten fällt mit 60 Prozent etwas geringer aus als die Einschätzung der Auszubildenden zur Frage der Übereinstimmung des praktischen Prüfungsteils A mit 65 Prozent. Von den befragten Auszubildenden sind 70 Prozent der Meinung, dass eine gute Übereinstimmung zwischen den praktischen Aufgaben und den in der Berufsschule vermittelten Inhalten bestand. Die Übereinstimmung der praktischen Aufgaben mit den im Ausbildungsbetrieb vermittelten Inhalten bewerten 66 Prozent der Befragten positiv. Die Anforderungen der praktischen Prüfung empfand mit 67 Prozent ein etwas höherer Anteil der Auszubildenden als „angemessen“, als dies bei den Anforderungen der schriftlichen Prüfung (61 Prozent) der Fall ist. Die Gewichtung des zweiten Prüfungsabschnitts bewerten 81 Prozent der befragten Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen als „angemessen“. Auf die Motivation der Prüflinge hat sich die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung eher positiv ausgewirkt. Zwar berichten 51 Prozent der Befragten, dass sich bei ihnen nichts geändert hat, insgesamt 35 Prozent haben aber den Eindruck, dass ihre Motivation „gestiegen“ oder sogar „deutlich gestiegen“ ist.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Evaluation des Teils 2 der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung im Bereich der fahrzeugtechnischen Berufe zeigen, dass die Mehrheit der Auszubildenden, der Berufsschullehrer/-lehrerinnen und der Ausbilder/Ausbilderinnen mit der neuen Prüfungsform zufrieden ist. Der Grundgedanke, dass die Leistungen des Teils 1 der neuen Prüfung in das Gesamtergebnis einbezogen werden, ist richtig. Nach Einschätzung der befragten Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen ist es bei der Prüfungsaufgabenerstellung gelungen, die Anforderungen trotz Umstellung des Prüfungskonzepts sowie der Einführung des Lernfeldkonzeptes angemessen umzusetzen. Die neue Prüfungsform zeigt sowohl bei den Auszubildenden als auch bei den Ausbildungsverantwortlichen positive Auswirkungen auf die Motivation. Insgesamt wird mit der neuen Prüfungsform ein besserer inhaltlicher Bezug zur betrieblichen Praxis in den fahrzeugtechnischen Berufen verbunden als mit der traditionellen Prüfung. Die Fallstudien geben jedoch Hinweise, dass es in der konkreten Ausgestaltung noch Veränderungsbedarf gibt, besonders die Gestaltung des Fachgesprächs als neuer Prüfungsbestandteil wird als verbesserungsfähig angesehen. Trotz erhöhten Aufwands für die Organisation und Durchführung der Prüfung wird die gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung von der überwiegenden Mehrheit der befragten Kammermitarbeiter und Kammermitarbeiterinnen sehr positiv eingeschätzt.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass es sich bei der gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung um die erste Prüfungsdurchführung seit der im Jahr 2003 in Kraft getretenen Verordnung handelt.

3.3 FÖRDERUNG VON INNOVATIONEN IN DER BERUFSAUSBILDUNG

3.3.1 Modellversuche

Innovationsförderung durch Modellversuche

Das BIBB führt im Auftrag des BMBF Modellversuche durch. Ziel von Modellversuchen ist die innovative Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis in Bezug auf pädagogisch-didaktische Fragen sowie auf Fragen der Organisation von Berufsbildungsprozessen und entsprechender Lernorte und Institutionen, d. h., es geht um eine eher qualitative Weiterentwicklung der Berufsbildung i. S. der Entwicklung, Umsetzung, Modifikation und des Transfers innovativer Konzepte.

Modellversuche interagieren zwischen den drei Referenzsystemen Berufsbildungspraxis, Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik. Dieses führt einerseits zu einem Spagat zwischen divergierenden Anforderungen an die Modellversuche und die jeweiligen Akteure, ermöglicht aber andererseits, innovative Ansätze und Ideen kooperativ zu entwickeln und strukturell in den drei Referenzsystemen zu verankern. So wird in Modellversuchen Wert auf die Gestaltung der Berufsbildungspraxis gelegt, wobei wesentliche inhaltliche Ansätze auch aus der Praxis heraus entwickelt und erprobt werden. Somit kommen Ideen für innovative Modellversuchskonzepte in der Regel auch von den Akteuren der beruflichen Bildung, d. h. von Betrieben, Bildungsdienstleistern oder von regionalen Partnern, die gemeinsam innovative Ansätze für eine Region oder Branche erproben wollen und somit einen Beitrag für die Gewährleistung qualitativ hochwertiger Ausbildung, attraktiver Berufskarrieren oder eine Erfolg versprechende Entwicklung von Betrieben, insbesondere von KMU, leisten wollen. Diese Ideen werden im Vorfeld eines Modellversuchs weiterentwickelt und spezifiziert, um dann im Rahmen der Modellversuchsphase erprobt, umgesetzt und transferiert zu werden. Entscheidendes Merkmal ist das kooperative Entwickeln und Erproben innovativer Konzepte gemeinsam von Modellversuchsträgern, Betrieben, wissenschaftlichen Begleitungen und der fachlichen Begleitung einzelner Modellversuche und Modellversuchsprogramme durch das BIBB. Angestrebt wird in Modellversuchen, Problemlösungen zu entwickeln, die modellhaft für weitere Teile des Berufsbildungssystems Bedeutung erlangen können.

Die aus den Referenzsystemen ableitbaren drei Zielbereiche qualitative Weiterentwicklung der Berufsbildungspraxis, Umsetzung bildungspolitischer Leitlinien und -ideen sowie Erkenntnisgewinnung sind derzeit verknüpft mit drei thematischen Feldern, zu denen aktuell Modellversuchsschwerpunkte im Sinne von Programmen mit innovativem Anspruch existieren. Im Einzelnen sind dies die Schwerpunkte:

- Flexibilisierungsspielräume für Aus- und Weiterbildung in KMU (28 Modellversuche) – hier im Mittelpunkt der Betrachtung stehend –,
- Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (10 Modellversuche) und
- Prozessorientierung und Wissensmanagement (10 Modellversuche; abgeschlossen, derzeit erfolgen Auswertungsarbeiten).

In den drei folgenden Schwerpunkten ist das kooperative Entwickeln und Erproben innovativer Konzepte gemeinsam von Modellversuchsträgern, Betrieben, wissenschaftlichen Begleitungen und der fachlich-wissenschaftlichen Begleitung einzelner Modellversuche und Modellversuchsprogramme von zentraler Bedeutung. Die in Modellversuchen seit Langem praktizierten Strategie, lokale und regionaler Netzwerke zu fördern, findet sich wieder in der aktuellen Diskussion zur Regionalisierung beruflicher Bildung. Sie tragen dazu bei, dass unterschiedliche „Akteurssettings“ entstehen, die jeweils unterschiedlichen, gemeinsam ausgehandelten Zielsetzungen verpflichtet sind. Diese Akteurs- und Rollenvielfalt ist notwendig, um den angedeuteten Zielkategorien (Entwicklung innovativer Bildungspraxis, Erkenntnisgewinn für die Forschung, Konzeptentwicklung für die Berufsbildungspolitik) gerecht werden zu können und damit den unterschiedlichen Referenzsystemen zu entsprechen.

Prozessorientierung in Aus- und Weiterbildung/ Förderung und Nutzung betrieblicher Wissenspotenziale

Im Rahmen der Schwerpunkte „Prozessorientierung in Aus- und Weiterbildung“ (1996 – 2008) und „Förderung und Nutzung betrieblicher Wissenspotenziale“ (2000 – 2008) werden je 14 Modellversuche mit einer durchschnittlichen Laufzeit von 3,5 Jahren vom BIBB aus Mitteln des BMBF gefördert. Hierbei handelt es sich um Entwicklungs- und Forschungsansätze, die nicht nur theoretisch diskutiert, sondern auch praktisch erprobt und umgesetzt werden.

Das Zusammenwirken von formellem und informellem Lernen in der Weiterbildung wird derzeit intensiv in der deutschen und in der europäischen Berufsbildungspolitik unter den Aspekten der Gleichwertigkeit, der Transparenz, insbesondere aber auch der Anerkennung und Zertifizierung diskutiert, wobei in der Regel eine entsprechende Aufwertung des informellen Lernens intendiert ist. Modellversuche setzen diesen eher bildungspolitisch geführten Diskussionen eine pädagogisch-didaktische Perspektive entgegen und fragen nach dem Wesen und den Schnittstellen zwischen formellem und informellem Lernen. Ziel ist dabei die Entwicklung von Unterstützungsmöglichkeiten bezüglich der Verbindung dieser Lernformen im Rahmen der beruflich-betrieblichen Weiterbildung.

Dem Leitbild des Wissensmanagements entsprechend wird die ganze Breite des vorhandenen Wissens der Akteure genutzt. Hervorstechende Merkmale des Lernens sind die Anwendungsorientierung des Lernens sowie die Partizipation und häufige Rückkoppelung der Beteiligten. Indem die Akteure den Verlauf ihrer Tätigkeit reflektieren und überprüfen, werden nicht nur Arbeits- und Lernsituationen umgestaltet, sondern es wird zugleich die Personal- und Organisationsentwicklung befördert.

Im Rahmen des in den Jahren 2004 – 2007 durchgeführten Modellversuchs „Gestaltungsoffene Lernkonzepte in der Arbeit – entwickelt in kleinen und mittleren Unternehmen der IT-Branche – Go-IT“ konnten die Entwicklungs- und Gestaltungsaufgaben des Modellversuchs inhaltlich mit wissenschaftlich-konzeptionellen Fragestellungen verknüpft werden. Der Modellversuch widmete sich in praktischer Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren IT-Firmen der Entwicklung und Erforschung von innovativen Arbeits- und Lernformen, die formelles und informelles Lernen miteinander verbinden. Der Fokus lag auf der Analyse der Weiterbildungssituation im IT-Bereich und der dort stark akzentuierten arbeitsprozessorientierten Weiterbildung.

Lernen und Arbeiten in der IT-Branche sind eng miteinander verbunden und lassen sich in vielerlei Hinsicht als extrem beschreiben: Rasante technologische Entwicklungszyklen erfordern ein permanentes Lernen bei der Arbeit wie in kaum einer anderen Branche. Die Folge ist, dass Weiterbildung hier immer weniger innerhalb traditioneller, organisierter Formen stattfindet, sondern zunehmend im Arbeitsprozess selbst: informell, selbstgesteuert und oft ohne explizite Lernintention. Das Ineinandergreifen von Arbeiten und Lernen zeigt einen wegweisenden Entwurf zukunftsorientierter beruflich-betrieblicher Weiterbildung auf.

Die IT-Branche als dynamische Leitbranche in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft verfügt mit den im Jahr 1997 eingeführten, innovativ gestalteten IT-Ausbildungsberufen sowie mit dem seit dem Jahr 2002 sich etablierenden IT-Weiterbildungssystem über innovative Aus- und Weiterbildungskonzepte, denen häufig ein Vorbildcharakter zugeschrieben wird.

Die reflexive Handlungsfähigkeit und die lernförderliche Arbeitsgestaltung erwiesen sich im Rahmen des Modellversuchs als Schlüsselfaktoren für ein Lernen bei der Arbeit in IT-KMU – sei es bei „lernhaltigen Arbeitsformen“ in Tandems oder in der Projektarbeit, sei es bei „arbeitsgebundenen Lernformen“, wie der organisierten Multiplikation von Wissen. Unterhalb dieser Formen zeigte sich ein anderes spannendes Phänomen: In den Arbeitsalltag integriert fanden sich immer wieder „reflexionshaltige Lernspots“: kurze, niedrigschwellige „Helikopterblicke“ auf die Arbeit, in denen Reflexion informell stattfindet.

Die Beschreibung und Systematisierung dieser „Lernspots“ sowie viele weitere Erkenntnisse und Konzepte der „Expedition“ Go-IT sind in zwei Ende 2007 erscheinenden Büchern zusammengetragen.[251]

Der Modellversuch „Wissensmanagement für Berufsbildung in vernetzten Regionen (MyWIBB)“, der in der Stahlbranche im Verbund mit anderen Unternehmen auf regionaler Ebene durchgeführt wurde, hat Voraussetzungen geschaffen für eine fachliche, technische, organisatorische und kommunikativ-kulturelle Vernetzung verschiedener Partner und dafür die nötige Infrastruktur aufgebaut. Hierbei wurden folgende Produkte entwickelt und erprobt:

- Ein Verbundmodell, in dem betriebliche oder institutionelle oder projekthafte Wissensinseln zusammengeführt und allgemein zugänglich gemacht werden,
- ein Know-how-Atlas mit Angabe von Informationsquellen für definierte Wissensbereiche im Inter- und Intranet,
- eine Dokumentation über den Einsatz von Content-Management-Werkzeugen zur Darstellung von Wissen,
- Standards für die Strukturierung und Aufbereitung von Content,
- Darstellung einer exemplarischen Durchführung einer IT-Weiterbildungsinitiative,
- Workshops mit Kooperationspartnern bezogen auf Wissenskultur, Veränderung der Kommunikation und Herstellung eines Vertrauensmanagements (http://www.mywibb.de/).

Seit Juni 2005 wurde ein Wissensmanagement-Stammtisch eingerichtet, der sich regelmäßig trifft. Eine Fortführung der Kooperationstreffen des regionalen Netzwerks ist vorgesehen.

Der in einem multinationalen Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie angesiedelte Modellversuch „Move pro Europe“ hat sich im Wesentlichen zwei Ziele gesetzt:

- Die Analyse und verbesserte Nutzung der Lernpotenziale realer Arbeitsprozesse zur Förderung der Kompetenzentwicklung von Auszubildenden,
- Voraussetzungen schaffen für eine europäische Vergleichbarkeit der Lernergebnisse und für die Integration europäischer Zertifikate in die duale Berufsausbildung nach BBiG.

---

251 Brüggemann, Anette; Dehnbostel, Peter; Rohs, Matthias: extreme working – extreme learning? Grenzgänge zwischen Arbeiten und Lernen in der IT-Branche, Bertelsmann, ISBN: 978-3-7639-1102-8. Rohs, Matthias: Connected Learning – Zur Verbindung formellen und informellen Lernens in der IT-Weiterbildung, Bertelsmann, ISBN: 978-3-7639-1101-1.

Schritte hierzu sind:

- Erhebung der Facharbeit der untersuchten Berufe mittels Facharbeiter-Experten-Workshops,
- Analyse des Lernpotenzials betrieblicher Arbeitsprozesse, Lernstationsanalyse und Optimierung der Lernstationen (Reihenfolge/Inhalte/Methoden), um Inhalte und Organisation der Ausbildung arbeitsprozessnäher und kongruenter zu machen,
- Transparente Beschreibung der erreichten Lernergebnisse.

Diese Aspekte und Aktivitäten sind bedeutsam nicht nur für andere Berufe, sondern auch im Zusammenhang der Entwicklung eines EQR und eines ECVET.

Der Modellversuch „Transfer-Plus“ hat sich die „Entwicklung und Erprobung eines Konzepts mit Instrumenten zur Förderung des Transfers von bereits erprobten Bildungsinnovationen in die betriebliche Weiterbildungspraxis von kleinen und mittleren Unternehmen“ zum Ziel gesetzt. Dabei geht es nicht um eine einfache Übertragung von Konzepten, sondern um eine neue Einpassung, ein Erkennen und Begreifen des eigenen Kontextes und damit verbundene Lernprozesse in Organisationen.

Kernthema ist die wieder stärkere Verankerung des Lernens in KMU, die in hohem Maße selbst wissensbasierte Unternehmen sind. Es geht um den Erhalt, die Weiterentwicklung und Anerkennung des Arbeits- und Lernvermögens der Beschäftigten über die gesamte Lebensspanne. Dabei werden die folgenden Themen bearbeitet:

- Bildungsbedarfsermittlung der Beschäftigten,
- Qualifizierung von Führungskräften zur Unterstützung des betrieblichen Lernens im Arbeitsprozess,
- Qualifizierung von an- und ungelernten Frauen zu Ausbilderinnen, Multiplikatorinnen und Moderatorinnen,
- Erweiterung des Einsatzbereichs An- und Ungelernter mit dem Ziel, höherwertige Arbeiten ausführen zu können,
- Berufliche Nach- und Weiterqualifizierung von Angelernten zu einem vollwertigen Facharbeiterberuf,
- Berufsfeldübergreifende Qualifizierung von kaufmännischen und technischen Sachbearbeiterinnen,
- Weiterentwicklung der Arbeitsorganisationen,
- Wissenserweiterung über die hergestellten Produkte.

Die nachhaltige Etablierung von Lernsystemen in Betrieben erfordert neben dem Zusammenwirken aller Beteiligten entsprechende, verbindliche Rahmenbedingungen.

Modellprojekte zur Gestaltungsoffenheit und Flexibilität in der beruflichen Bildung

Die Gestaltungsoffenheit als ein zentrales Element der Flexibilisierung in der Berufsbildung trägt wesentlich zur kontinuierlichen Modernisierung und Weiterentwicklung des dualen Systems bei. Dieses neue Konzept stellt einen Paradigmenwechsel in der Berufsbildung dar, indem es den Betrieben ermöglicht, bei der Vermittlung der Berufsbildungsinhalte neben den Pflichtbereichen eigene, firmenspezifische Schwerpunkte zu setzen.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Gestaltungsoffenheit in den Verfahren zur Neuordnung der Ausbildungsberufe berücksichtigt worden und hat sich bewährt. Gleichwohl ist ihre Verankerung in der Berufsbildungspraxis der Betriebe, der Berufsschulen und Überbetrieblichen Ausbildungsstätten noch nicht durchgängig gelungen, weil vor allem die kleinen und mittleren Betriebe die Freiräume ohne zusätzliche Angebote nicht adäquat nutzen können. Mit einer aktiven, systematischen und zielgerichteten Unterstützung der Akteure im dualen System kann das Potenzial gestaltungsoffener Ausbildung für eine quantitative und qualitative Weiterentwicklung der Berufsbildung noch deutlich besser erschlossen werden.

Das bundesweit agierende Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ mit seinen 28 Einzelprojekten leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem es zur Umsetzung des Konzepts „Gestaltungsoffenheit“ in der Praxis beiträgt.[252] Gleichzeitig nimmt es durch kontinuierliche Evaluation sowie den Transfer der Ergebnisse und Erfahrungen verändernd Einfluss auf die wissenschaftliche Diskussion und die Gestaltung der Berufsbildungspolitik. Die Neuerungen finden Akzeptanz in der Praxis, insbesondere dadurch, dass Elemente der berufspädagogischen Handlungsforschung und andere einschlägige Forschungsmethoden angewendet werden. Die Politik berücksichtigt die Ergebnisse z. B. durch Übertragung auf neue Programme/Programmstrukturen. So bestehen auch Kooperationen mit anderen Förderprogrammen der beruflichen Bildung (z. B. JOBSTARTER[253], TTNet, Forschungsinitiativen zur Qualifizierung in neuen Dienstleistungsbereichen[254]). Die vielfältigen Ergebnisse zeigen auf, dass sich das Programm bereits bewährt hat. Mit der Leitlinie 4 des Innovationskreises berufliche Bildung der Bundesministerin für Bildung und Forschung „Berufsprinzip stärken – Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben“ wurde diese Arbeit in jüngster Zeit erneut bekräftigt.

252 Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2005, 2006, Kapitel 3.3.1.
253 Vgl. www.bibb.de/flexibilitaet; http://www.jobstarter.de/.
254 Vgl. Walden, Günter (Hrsg.), Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderung für das duale System der Berufsausbildung, Bielefeld 2007.

In dem Arbeitskreis des Programms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ werden unterschiedliche Aktivitäten zur Erschließung ungenutzter Flexibilitätspotenziale in Betrieben zur Verbesserung der beruflichen Bildung und Unterstützung bei der Berufsausbildung zusammengefasst und weiterentwickelt. Ein wichtiges Forum zum Austausch und zur Abstimmung bilden halbjährliche Fachtagungen an unterschiedlichen Projektstandorten. Der kollegiale und kooperative Erfahrungsaustausch zwischen einzelnen Akteuren spielt dabei eine zentrale Rolle und wirkt auf die Gesamtleistung des Programms zurück.[255]

In den Modellversuchen des Arbeitskreises Flexibilität werden modulare Konzepte als didaktische Ansätze innerhalb des Berufskonzeptes entwickelt und erprobt. Daraus entstehen differenzierte Angebote, mit deren Hilfe die gestaltungsoffenen Elemente der Aus- und Weiterbildungsordnungen vor allem von KMU sinnvoll genutzt werden können. Die Ergebnisse der Arbeiten tragen dazu bei, Antworten auf die Frage zu finden, was modularisierte Lernkonzepte leisten können, damit die Berufsbildung gegenwärtigen gesellschaftlichen und bildungspolitischen Ansprüchen entsprechen kann.

Modularisierung wird hier verstanden als Unterteilung von Berufs-/Ausbildungsinhalten in bestimmte Fachkompetenzen, deren Kombination im jeweiligen Modul zu einer anwendbaren und einsetzbaren Berufskompetenz führt. Die Summe aller Einzelmodule ergibt die im Berufsbild definierte Berufskompetenz. Die Ausbildungsinhalte werden „zergliedert“, um zu bedarfsgerechten, betriebsspezifisch nutzbaren und kompetenzerweiternden „Qualifikationsbündeln“ zu führen. Nach diesem Grundverständnis ist für die Modularisierung eine differenzierte Lernkonzeption erforderlich. Bei der Gestaltung des dafür notwendigen didaktischen Prozesses ist die Kenntnis der betrieblichen Anwendungsbereiche/Problembereiche erforderlich, ebenso deren zugrunde liegendes fachliches Kompetenzniveau, die korrespondierende Ausprägung von beruflicher Handlungskompetenz.

Unternehmen können ihre eigenen Ausbildungsmöglichkeiten mit Hilfe von modularen Konzepten leichter differenzieren und zuordnen. Sie können ebenso Ausbildungssequenzen, die sie selbst nicht anbieten können, von anderen Partnern wie den Bildungsdienstleistern über externes Bildungsmanagement erwerben. Damit wird der Einstieg in die Berufsausbildung erleichtert und die Ausbildungsbereitschaft erhöht. Unternehmen können ihre Kompetenzbedarfe leichter realisieren, indem sie aus einer Vielzahl von modularisierten Angeboten auswählen. Diese Modularisierung der Berufsausbildung eröffnet auch für die Weiterbildung Flexibilitätsspielräume. Einer direkten Übertragung auf Weiterbildungsbedarfe sind jedoch Grenzen gesetzt. Weiterbildungsinhalte werden zum einen zielgruppenspezifisch bestimmt und orientieren sich am vorhandenen Ausgangsniveau, zum anderen ergeben sie sich aus dem zu erreichenden Qualifizierungsziel. So können Module der Berufsausbildung Zusatz-, Ergänzungs- oder Teilqualifikationen im Rahmen einer Weiterbildung vermitteln. Sie decken aber nicht spezifische und spezialisierte betriebliche oder regionale Bedarfe ab.

In den Modellversuchen werden unterschiedliche Konzepte zur Entwicklung der Kompetenzen in den verschiedenen Kontexten erarbeitet. Eine wichtige Aufgabe des Arbeitskreises Flexibilität besteht darin, diese zu dokumentieren und zu reflektieren.

Die folgenden Beispiele sollen verdeutlichen, wie differenziert der Kompetenzbegriff verwendet und wie genau er auf unterschiedliche Kontexte zugeschnitten werden muss. Es wird exemplarisch verdeutlicht, welche unterschiedlichen Strategien, Instrumente und Methoden im Umgang mit Kompetenzen in der wissenschaftlich begleiteten berufspädagogischen Praxis entwickelt, erprobt und in andere Kontexte transferiert werden.

Der Modellversuch der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk mit dem Titel „Internetgestütztes Managementinformationssystem für das Bildungsmanagement in ÜBS (IMI)“ fokussiert die Organisationsentwicklung von Bildungsstätten und macht deutlich, dass diese Prozesse eng mit der Kompetenzentwicklung von in Bildungszentren tätigen Menschen verknüpft sind. Der Modellversuch „Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn – Flexkom“ der Handwerkskammer Rheinhessen zielt dagegen u. a. auf die Unterstützung und Förderung von Auszubildenden ab. Flexkom entwickelt und erprobt in elf Betrieben des Handwerks, wie Auszubildende der Erstausbildung zusätzlich zur Fachausbildung diejenigen Fähigkeiten aufbauen können, die sie brauchen, um ihr berufliches Schicksal selbstständig in die Hand zu nehmen. Zu einer solchen „berufsbiografischen Gestaltungsfähigkeit“ gehören: Lernkompetenz, Fähigkeiten zur eigenen Kompetenzerkenntnis und deren weiterer Entwicklung, Selbstmarketing und die Fähigkeit, den beruflichen Weg als Entwicklungsprozess zu verstehen und zu gestalten („biografische Perspektive“).[256]

Im Modellversuch „Kompetenzentwicklungsplanung durch strategische Ausbildung (KOMPLAN)“ soll die Ausbildungskompetenz der Jugendlichen und der Betriebe im Vorfeld der Ausbildung (strategische Ausbildungsplanung) sowie während der Ausbildung (strategische Ausbildungsumsetzung) gefördert werden. Ausbildungskompetenz umfasst die erforderlichen Kompetenzen, die Prozesse vor und während der Ausbildung als (Selbst-)Lernprozesse im Hinblick auf eine tragfähige Berufsreife (berufliche Handlungskompetenz) auf Seiten der Jugendlichen und personalbasierte Betriebskompetenz (betriebliche Handlungskompetenz) auf Seiten der Unternehmen zu gestal-

255 Vgl. Ergebnisse der 1. Fachtagung des AK Flexibilität im Mai 2007 in der Tagungsdokumentationen unter www.bibb.de/flexibilitaet.

256 Vgl. http://www.flexkom.info/.

ten. Durch das Verfahren werden im Wesentlichen (Selbst-)Reflexionsprozesse initiiert und unterstützt.[257]

Ein anderes Beispiel aus der Weiterbildung, die aus dem Verständnis des Modellversuchsprogramms Flexibilität eng mit der Ausbildung verknüpft werden muss, ist das im Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen für den Personaleinsatz in KMU – Entwicklung tätigkeitsorientierter Zertifikate (TBQ)“ entwickelte Verfahren.[258] Es steht im Kontext des Lebenslangen Lernens und leistet einen Beitrag zur Dokumentation der kontinuierlichen Wissenserneuerung, die zu weiten Teilen im Arbeitsprozess stattfindet. Es wurde für die Zertifizierung des Transfers von Weiterbildungsinhalten in den Arbeitsprozess entwickelt und erprobt. Die entwickelten Instrumente ermöglichen die Erfassung und Zertifizierung der im Arbeitsprozess informell erworbenen Kompetenzen, die gezielt mit berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen verbunden, dort reflektiert und erweitert werden. Die Basis bildet das tätigkeitsorientierte Konzept der beruflichen Handlungskompetenz. Es schließt deren Kompetenzkategorien ein. In berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen, durch einen Bildungsdienstleister organisiert, erarbeiten die Teilnehmenden anhand der Seminarinhalte eine Transferliste des Gelernten mit Zielvorgaben für die Umsetzung in die eigene Arbeitspraxis. Die Ziele werden in Form von Praxistätigkeiten formuliert. Diese Beschreibung bildet die Grundlage für die spätere Zertifizierung.

Dieses Verfahren bietet eine Alternative für traditionelle Weiterbildungszertifikate, indem es das Kompetenzspektrum eines Individuums auszudrücken hilft. Es kommt dem Ziel näher, den Qualifikationsanteil und die neuen Qualifikationsstrategien zu dokumentieren, die individuell durch den realen Transfer in die Arbeitspraxis erworben wurden. Die Betriebe benötigen solche transparenten Informationen über vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen, wenn sie ihr Personal optimal einsetzen oder neues Personal einstellen wollen. Auch für Beschäftigte und Arbeitsuchende ist ein transparenter Nachweis ihrer Qualifikationen und Kompetenzen hilfreich, um die eigene Karriere erfolgreich gestalten zu können.

Auf der Grundlage dieser Beispiele und weiterer empirischer Ergebnisse der Projekte zur gestaltungsoffenen Berufsbildung des BIBB-Modellversuchsprogramms „Flexibilität“ wurde ein Kriterienraster (Selbsteinschätzung der Projekte mit den Akteuren aus der Praxis und der wissenschaftlichen Begleitung) zur Darstellung, für den Vergleich und die Diskussion der Befunde erarbeitet. Dieses Raster soll auch den Beteiligten die Reflexion der eigenen Arbeit erleichtern.[259]

Die Modellversuche zur Gestaltungsoffenheit tragen dazu bei, die Kompetenzdebatte durch empirische Ergebnisse zu bereichern und ihr eine neue Richtung zu geben. Sie zeigen auf, welche Vielfalt der Möglichkeiten auf den verschiedenen Ebenen besteht, Angebote und Instrumente für die verschiedenen Zielgruppen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln und damit die gestaltungsoffenen Möglichkeiten national und länderübergreifend sinnvoll zu nutzen.[260] Es sollen Wege aufgezeigt werden, wie ein auf die Zielgruppe und den Gegenstandsbereich zugeschnittenes Verständnis von Kompetenz entwickelt und daran anknüpfend adäquate Strategien zur Weiterentwicklung vorhandener Potenziale erarbeitet werden können. Im Zweifelsfalle sind dabei unterschiedliche Lernorte sowie Kontexte der beruflichen Bildung zu berücksichtigen, wie an den Beispielen der Modellversuche deutlich gemacht wurde. Hierzu liegt eine Fülle weiterer Materialien und Ergebnisse vor, die in dem Modellversuchsprogramm im Sinne der berufspädagogischen Handlungsforschung bearbeitet und bezogen auf weitere Perspektiven diskutiert und zugänglich gemacht werden – unter Berücksichtigung der Erfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen der beteiligten Personen und Institutionen. Ein gemeinsames Schlüsselmerkmal aller dieser verwendeten Ansätze ist vor allem, dass sie einen starken Bezug zur Berufsbildungspraxis haben und entsprechend den spezifischen Anforderungen der einzelnen Bereiche (Management, Lernprozessbegleitung, Lernortkooperation u. a. m.) kontextspezifisch bestimmt werden müssen.

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

Laut der UN-Weltdekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2005 bis 2014) sind die Prinzipien nachhaltiger Entwicklung weltweit in den nationalen Bildungssystemen zu verankern. Dies bekräftigt auch die Europäische Union in ihrer erneuerten EU-Strategie (2006). Bildung soll dazu beitragen, Chancengleichheit für jedermann zu gewähren, die Wissensgesellschaft zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu stärken. Im nationalen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland sind die Strategien zur Umsetzung der „nachhaltigen“ Ziele fixiert. Bildung für nachhaltige Entwicklung versteht darunter die Weiterentwicklung und Bündelung der Aktivitäten sowie Transfer guter Praxis in die Breite, die Vernetzung der Akteure der Bildung, die Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung sowie die Verstärkung internationaler Kooperationen.

Im Bereich der beruflichen Bildung geht es in diesem Sinne zum einen um die Wirksamkeit beruflicher Bildungsmaßnahmen, d. h. vor allem um den Aspekt eines erfolgreichen Transfers von Innovationen sowie einer dauerhaften Wirksamkeit von beruflichen Lehr- und Lernprozessen, zum anderen um ein Gesamtkonzept zur Einbeziehung der Anforderungen der nachhaltigen Entwicklung in die Berufsbildung.

257 Näheres u. a.: http://www.protege.de/.

258 Vgl. Fietz, Gabriele; Junge, Annette; Koch, Christiane; Krings, Ursula: Transparenz beruflicher Qualifikationen. Bielefeld 2007.

259 Vgl. Westhoff, Gisela, a. a. O. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6.

260 Ernst, Helmut; Westhoff, Gisela: Transfer und Auslandsmodule unterstützen die interkulturelle Kompetenzentwicklung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 3.

Hierbei spielen die Modellversuche mit dem Arbeitsschwerpunkt „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (2001 bis 2010) eine wichtige Rolle. Im Folgenden werden im Wesentlichen die Ergebnisse der im Jahr 2007 ausgelaufenen Modellversuche skizziert:

- Der Modellversuch „Nachwachsende Rohstoffe – Strategien einer Modernisierung ländlicher Räume mit zukunftsfähigen Qualifizierungskonzepten“ unterstützt die Entwicklung zusätzlicher regionaler Wertschöpfungsmöglichkeiten für die Land- und Forstwirtschaft, den Erwerbsgartenbau und die verarbeitende Wirtschaft sowie das Handwerk durch abgestimmte Qualifizierungskonzepte (http://www.nawaro-bildung.de/). Es entstand die Arbeitsgemeinschaft NaWaRo, die in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum HessenRohstoffe (HeRo) und weiteren Akteuren Grund- und Aufbaukurse „Biogas – Planung für Ihren landwirtschaftlichen Betrieb“ anbietet. Zusammen mit dem Handwerkskammer-Bildungszentrum Münster werden vier Fortbildungsmodule angeboten, die mittels Blended-Learning-Methoden zur Erlangung des Zertifikates „Servicefachkraft Biogas“ führen. Seit dem Jahr 2006 läuft der Fortbildungslehrgang „Grundlagen der Energieholzbereitstellung und -vermarktung“. Die Lehrgangsmaterialien wurden inzwischen dem Berliner Forst, als einem Unterprojektnehmer der Modellregion Berliner Wald und Holz, sowie Verbundprojekten mit dem Thema „Energetische Nutzung von Holz“ im Rahmen des BMBF-Forschungsprogramms „Nachhaltige Waldwirtschaft“ vorgestellt und vermittelt (www.bibb.de/nachhaltigkeit; http://www.fona.de/; http://www.ptj.de/).

- Im Modellversuch „Entwicklung und Erprobung eines Weiterbildungskonzeptes zum nachhaltigen Wirtschaften als Zukunftschance für das Handwerk“ entstand ein modular und gewerbeübergreifend aufgebautes Qualifizierungs- und Beratungskonzept, das mit Handwerksbetrieben erprobt wurde. Das Konzept ist vor allem deswegen zukunftsfähig, weil es Qualifizierung zweckmäßig mit Beratung verbindet und damit Ansatzpunkte liefert, die Weiterbildungsbereitschaft im Handwerk zu erhöhen. Der modulare Aufbau und die Offenheit des Konzeptes erlauben es auch, mit unterschiedlichen Gruppen von Handwerksbetrieben zu anderen Weiterbildungsbedarfen zu gelangen, die dann aus dem Weiterbildungsangebot der handwerklichen Bildungsanbieter bedient werden können (http://www.handwerk-agenda21plus.de/). Das Qualifizierungs- und Beratungskonzept findet auch Eingang in den laufenden Modellversuch „Nachhaltiges Wirtschaften als Innovationsmanagement in KMU“.

- Mit dem Modellversuch „Förderung des nachhaltigen Handelns von mittleren Führungskräften – Entwicklung fachbezogener und -übergreifender Kompetenzen zum nachhaltigen Gestalten von Produktionsprozessen mit Hilfe computersimulierter Produktionsszenarien“ wird insbesondere das prozessorientierte berufliche Handeln gefördert. Durch die Simulation einer komplexen Gießerei-Prozesskette wird den beruflichen Akteuren, vor allem Industriemeistern, die eigene Verantwortlichkeit innerhalb ihres beruflichen Wirkens bewusst gemacht.

- Der Modellversuch „Quaspo – Entwicklung eines Qualifizierungssystems für Sportstättenmanager und -mitarbeiter zur Agenda-21-gerechten Ausrichtung der Sportanlagen“ entwickelte ein modulares Weiterbildungskonzept für ein nachhaltiges Sportstättenmanagement, das in Form des „Blended-Learning“ vermittelt wird (http://www.quaspo.de/). Darüber hinaus soll versucht werden, ausgewählte Ausbildungsinhalte in die geregelte sportberufliche und -bezogene Aus- und Weiterbildung einfließen zu lassen.

- „Fit for a Long Time Car“ ist ein Modellversuch, der sich mit dem prozess- und innovationsbegleitenden Kompetenzmanagement für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften im ökologisch orientierten Fahrzeugbau beschäftigt. Vertreter klein- und mittelständischer Unternehmen der Automobilzulieferindustrie haben in regelmäßigen Arbeitskreis-Workshops zusammen mit dem Modellversuchsträger und der wissenschaftlichen Begleitung, die ein Handbuch zur Gestaltung nachhaltigen Lernens in der beruflichen Bildung entwickelte, Weiterbildungsmodule zur nachhaltigen Prozessgestaltung zu den Themengebieten Ökobilanzen und Recycling entwickelt und fortlaufend erprobt (http://www.stz-zwickau.de/).

Über das Jahr 2007 hinaus laufen die folgenden Modellversuche, deren Zwischenergebnisse hier kurz vorgestellt werden:

- NICA – Nachhaltigkeit in der Chemieausbildung
  Dieser Modellversuch untergliedert sich in vier Teilprojekte. Diese umfassen die inhaltliche und didaktische Neuausrichtung der Ausbildungsmodule der Chemikantenausbildung, die die Aspekte der Nachhaltigkeit integrativ beinhalten sollen, die Entwicklung eines Kriterien- und Indikatorenmodells zur Messung von Nachhaltigkeit (bereits einmal angewandt und in Auswertung begriffen), den Aufbau eines nachhaltigen Lern- und Erfahrungsraumes (House of Nica; Planungsphase abgeschlossen, im Bau befindlich) sowie die Zertifizierung der Rhein-Erft-Akademie als ein zukunftsfähiges Bildungsunternehmen (http://www.nachhaltige-berufsbildung.de/).

- HaBiNa – Handwerkliche Aus- und Weiterbildung im Handwerk am Beispiel von Energieeffizienz im Gebäudebestand
  Dieser Modellversuch hat das Ziel der Implementierung des Leitbilds der nachhaltigen Entwicklung in die handwerkliche Aus- und Weiterbildung am Beispiel der Gebäudewärmedämmung, der Integration der Nachhaltigkeit in die Ziele und Inhalte der vorhandenen Ordnungsmittel sowie der Verbesserung der Ausbildungssituation und der Erhöhung der Nachfrage am Markt (www.hwk-hamburg.de/projekte/ausbildung/habina.php).

- Der Modellversuch ErNach – Erhöhung der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung bei Nutzung und Förderung von Begabungen junger Menschen – Integration nachhaltiger Energietechniken in die Handwerksausbildung
Dieser Modellversuch hat zum Ziel, Auszubildende u. a. der Berufsfelder neue IT- und Elektroberufe und Mediengestaltung in KMU in Thüringen für die Themen Nachhaltigkeit zu sensibilisieren (ökologischer Fußabdruck, Selbst-Check) und Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung zu vermitteln.

Die Ergebnisse aus den Modellversuchen zur Nachhaltigkeit lassen erkennen, dass sie als Lehrgang in die Weiterbildungslandschaft Eingang finden werden bzw. gefunden haben, aber die Verbreitung noch (institutionell) unterstützt und gefördert werden müsste. Für Module, die entstanden sind, ist eine Entscheidung zu treffen, wie sie in die Berufsbildungssystematik einzufügen sind (Zusatzqualifikationen, mögl. [Teil-]Implementierung in Aus- und Fortbildungsordnungen in Absprache mit den Sozialpartnern, Zertifizierung). Darüber hinaus ist zu klären, wie eine systematische Aufbereitung aller Ergebnisse vorzunehmen ist, um eine Verstetigung der Nachhaltigkeit in der Berufsbildungslandschaft zu etablieren.

Abschließend lässt sich feststellen, dass insbesondere die Modellversuche zur Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) aufzeigen, wie komplexe Sachverhalte aufgearbeitet und themenzentriert vermittelt werden können und wie sich gerade auch im Modellhaften das allgemeine Prinzip wiederfindet.

Zur Verstetigung der BBNE sind über die Modellversuchsreihe hinaus vielfältige Aktivitäten und Umsetzungsstrategien in Gang gesetzt und teilweise miteinander vernetzt worden:

- das Querschnittsprojekt „berufliche Bildung in der Wald- und Holzwirtschaft“ im BMBF-Forschungsprojekt „nachhaltige Waldwirtschaft“ inklusive der Modellregion Berliner Wald und Holz,

- das Internetportal www.bibb.de/nachhaltigkeit (verlinkt mit dem Portal der Deutschen UN-Dekade), das eine „Good-Practice-Agentur“ mit einschließt, die zurzeit themenspezifisch systematisiert wird, sowie einer virtuellen Arbeitsplattform „Niba-Netz“ (http://www.niba-netz.de/),

- die Beteilung an Arbeitsgruppen und Gremien der UN-Dekade zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (Nationalkomitee, runder Tisch für alle Bildungsbereiche, Bundesarbeitsgemeinschaft berufliche Aus- und Weiterbildung).

3.3.2 Konzept für ein internationales „Large Scale Assessment“ (VET-LSA) beruflicher Bildung

VET-LSA ist ein Konzept für eine internationale Vergleichsstudie beruflicher Bildung. Mit Hilfe psychometrischer Methoden soll gemessen werden, welche Kompetenzen junge Erwachsene in ausgewählten beruflichen Ausbildungsgängen/-formen in unterschiedlichen Ländern erwerben. Ziel ist der Vergleich von beruflicher Handlungskompetenz in bestimmten europäischen Ländern. Die Initiative baut auf den Vorarbeiten einer vom BMBF ausgeschriebenen Machbarkeitsstudie „Wie könnte eine internationale Vergleichsstudie zur beruflichen Bildung aussehen“ auf.[261]

Vor dem Hintergrund zunehmender Internationalisierung von wirtschaftlichen Austauschbeziehungen auf Güter und Arbeitsmärkten sowie der andauernden wirtschaftlichen, politischen und sozialen Integration Europas kann ein VET-LSA darüber aufklären, welche Ausbildungsleistungen in der Berufsbildung in unterschiedlichen Ländern erbracht werden. Mit einem VET-LSA ist kein genereller Benchmark von nationalen Berufsbildungssystemen angestrebt, sondern ein Vergleich der Leistungsfähigkeit unterschiedlich organisierter Ausbildungsprozesse, damit Länder in der Gestaltung ihrer Ausbildungssysteme voneinander lernen können. Das dem VET-LSA zugrunde liegende Konzept von Berufsbildung ist nicht eng funktional arbeitsplatz- oder jobbezogen, sondern folgt einem weiten Begriff beruflicher Handlungskompetenz. Dementsprechend ist das Messkonzept beruflicher Handlungskompetenz auf drei Bereiche hin ausgelegt: allgemeine Kompetenzen, berufsübergreifende Kompetenzen und berufsspezifische Kompetenzen, wobei der Schwerpunkt auf der Messung berufsspezifischer Kompetenzen liegt. Da institutionelle und individuelle Ausbildungsbedingungen von entscheidender Bedeutung für die Kompetenzentwicklung junger Erwachsener sind, sollen die wichtigsten Kontextfaktoren in das Forschungsdesign eines VET-LSA mit einbezogen und mit den Ergebnissen der Kompetenzmessung in Beziehung gesetzt werden.

Einen internationalen Vergleich beruflicher Kompetenzen hat es bisher noch nicht gegeben. Testinstrumente müssen daher in Zusammenarbeit mit den internationalen Kooperationspartnern neu entwickelt werden. Daher kapriziert sich das für eine Pilotstudie vorgesehene Sample bislang auf (quantitativ) besonders wichtige Berufe großer Berufsfelder. Dementsprechend ist im Gegensatz zu PISA die Repräsentativität nur für einzelne Berufsfelder und nicht für die Grundgesamtheit aller Auszubildenden eines Landes herzustellen. Die Diskussionen um die Ausgestaltung eines solchen Konzeptes für eine Pilotstudie sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene sind noch nicht abgeschlossen.

---

261 Baethge, M.; Achtenhagen, F.; Arends, L.; Babic, E.; Baethge-Kinsky, V.; Weber, S. (2006): Berufsbildungs-PISA-Machbarkeitsstudie. Stuttgart: Steiner.

3.4 FRÜHERKENNUNG VON QUALIFIKATIONS-BEDARF

3.4.1 Früherkennung von Qualifikations-erfordernissen

Die wichtigsten Zielsetzungen der im Jahr 1999 begonnenen Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen des BMBF sind, neue Qualifikationsanforderungen und -veränderungen frühzeitig zu erkennen und die Ergebnisse systematisch und schnell verschiedenen Nutzergruppen zur Verfügung zu stellen. Damit soll ein Beitrag zur Modernisierung des Ausbildungssystems und der beruflichen Weiterbildung geleistet werden.

3.4.1.1 FreQueNz – Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz

FreQueNz ist ein vom BMBF gefördertes Forschungsnetz, in dem verschiedene Institute mit ihrer Projektarbeit zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen beitragen. Diese elektronische Informations- und Kommunikationsplattform dient der Vernetzung der Forschungsergebnisse und soll Interessierten und Partnern umfassende Informationen über die Aktivitäten der Früherkennungsforschung liefern.

Direkt verbunden mit dem Ziel, möglichst früh Veränderungen der Qualifikationsanforderungen zu identifizieren, ist die Frage nach hierfür geeigneten Methoden. Die Frage nach der Entwicklung solcher Methoden war von Anfang an eine Hauptaufgabe von FreQueNz.[262] In den ersten Jahren der Initiative seit dem Jahr 1999 suchten und entwickelten die Partner im Netzwerk Methoden zur Früherkennung und fanden diese vornehmlich im qualitativen Bereich. Die unterschiedlichen Fragestellungen, Interessen und Sichtweisen der im System der beruflichen Bildung in Deutschland agierenden Institutionen und Organisationen machen ein multimethodisches Vorgehen beim Thema „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ unverzichtbar.

Die zweite Phase der Früherkennungsinitiative war der eigentlichen Forschung zur Früherkennung von Qualifikatonserfordernissen und damit der Anwendung der entwickelten Methoden gewidmet. Von den Partnern wurden im Forschungsnetzwerk eine Vielzahl von Themenfeldern und Projekten in verschiedenartigen Schnittstellenbereichen bearbeitet, so bspw. Schnittstellen zwischen etablierten und im Entstehen befindlichen Tätigkeitsfeldern oder zwischen Aus- und Weiterbildung. Für das Erkennen neuer Qualifikationsentwicklungen ist es notwendig, das Augenmerk auch auf Felder zu richten, die nicht als Branche strukturiert sind. Aus diesem Grunde wurden die Methoden zum Teil sogar speziell darauf zugeschnitten und ausgerichtet, Entwicklungen in solchen Tätigkeitsfeldern zu identifizieren. Dabei handelt es sich zum Beispiel um regenerative Energien, Bio- oder Nanotechnologie, allesamt Felder, von denen besondere Innovations- und Beschäftigungspotenziale ausgehen. Vor diesem Hintergrund ist es geboten, den Blick für Felder außerhalb der etablierten Branchen- und Berufsstrukturen weiterhin offenzuhalten.

In einer weiteren Phase nach der Methodenentwicklung und Forschung in unterschiedlichsten Themenfeldern verlagerte sich die Aufgabenstellung für das Netzwerk zunehmend in Richtung Transfer der Forschungsergebnisse. Es wurde deutlich, dass angesichts der Unterschiedlichkeit der Adressaten ein möglichst breiter Transferansatz zu wählen war. Offenbar wurde allerdings auch, dass gerade im Blick auf neue Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsfelder, die noch nicht durch Branchen- und Berufsstrukturen erschlossen sind, der Transfer an alle Zielgruppen weiterentwickelt werden muss. Ergebnisse aus den Forschungsprojekten sind unter anderem in die Diskussion von Ordnungsverfahren, in ein Weiterbildungsprofil, verschiedene Bildungsmodule, Modellversuche sowie in einen Fachhochschulstudiengang eingeflossen. Studien, Veröffentlichungen und Downloads finden sich unter „Projektergebnisse“ auf http://www.frequenz.net/, geordnet nach Branchen, Berufen und Tätigkeitsfeldern (wie z. B. Erneuerbare Energien, Nanotechnologie, Tourismus) und allgemeinen Themen (wie z. B. Geringqualifizierte, internationaler Vergleich).

Die Möglichkeit, schneller zu einem Bild über mittelfristig wahrscheinliche Veränderungen von Qualifikationsanforderungen zu gelangen, entsteht aus der Einbindung der Forschungspartner und ihrer Projekte in das FreQueNz-Netzwerk und dessen Form: Hier steht ein Ort zur Verfügung, an dem die Forschungsergebnisse zum Teil schon während der Projektbearbeitung zusammengeführt werden. Aufgrund dieser Zusammenführung kann die Gefahr von Fehleinschätzungen verringert werden, da früh erkennbar wird, welche Ergebnisse sich in welchem Maße stützen oder gegen die Breitenwirksamkeit eines möglichen Trends sprechen. Darüber hinaus hat sich die Organisation in Form eines Netzwerkes beim Wechsel der Schwerpunkte der Initiative zwischen Methoden, Forschung und Transfer als besonders flexibel erwiesen. Die Organisationsform des Netzwerkes ermöglicht eine flexible Koordination der Früherkennungsaktivitäten, wobei sich aufgrund des nichthierarchischen Charakters des FreQueNz-Netzwerkes eine funktionierende Kooperation der Partnerinstitute und -institutionen entwickeln konnte.

Anfang 2008 hat das BMBF die Früherkennungsinitiative strukturell umgestellt. Das Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation (FhG IAO), das nach wie vor mit der Or-

262 Zur ausführlichen Darstellung des Netzwerkes und dessen beteiligter Partner sowie der bearbeiteten Themen und Forschungsfelder siehe Berufsbildungsbericht 2006, Seite 292 ff. sowie http://www.frequenz.net/. Eine Darstellung angewandter Methoden der Früherkennung findet sich in: Abicht, L.; Bott, P.; Dworschak, B.; Galiläer, L. (Hrsg.): Auf der Suche nach neuen Qualifikationen. Methoden der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Bielefeld, 2007.

ganisation von FreQueNz betreut ist, erhält weitere Aufgaben. Hierzu gehört insbesondere die Entwicklung von Vorschlägen, in welchen Gebieten mit welcher Fragestellung künftig Früherkennungsforschung mit Förderung des BMBF durchgeführt werden soll. In einem noch zu gründenden Beirat, in dem neben dem BIBB weitere Vertreter der Berufsbildungsforschung sowie die Sozialpartner vertreten sein werden, sollen diese Vorschläge diskutiert und bewertet werden. Das BMBF entscheidet dann über die Ausschreibung der zu fördernden Forschungsprojekte und – nach erneuter Anhörung des Beirates – über die Bewilligung der Projektanträge. Die inhaltliche Koordination der einzelnen Projekte untereinander, die Aufbereitung der Ergebnisse und die Sicherstellung des Transfers übernimmt wie bisher FreQueNz. Die erste Ausschreibungsrunde ist für die zweite Jahreshälfte 2008 vorgesehen.

3.4.1.2 Aktivitäten des BIBB zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Aufbauend auf den Erfahrungen im Zusammenhang mit der Mitwirkung im FreQueNz-Netzwerk wird das BIBB seine Arbeiten im Bereich der Qualifikationsentwicklungsforschung neu ausrichten und weiter systematisieren. Hinzu kommt, dass prognostische Ansätze, die bisher über die BLK koordiniert wurden, als Folge der Föderalismusreform von dieser Institution nicht weiter fortgesetzt werden können. Eine Fortschreibung dieser Projektionen des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskräften ist aber auch in Zukunft wichtig, da sie für eine Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs erforderlich sind. Eine solche muss nämlich längerfristig sein, an strukturellen Problemen ansetzen und Potenzial erschließen (vgl. Reinhold Weiß; in BWP 4/2007, Seite 3).

Die angesprochenen BLK-Prognosen waren in ihrem Detaillierungsgrad zu grobmaschig und unspezifisch, um die Entwicklung in einzelnen Branchen und Berufen darstellen zu können. Notwendig wäre ein Instrumentarium, das Aussagen über Entwicklungen in tieferer beruflicher Gliederung möglich macht. Hierzu sind Daten aus unterschiedlichen Datenquellen und Zuständigkeitsbereichen zusammenzuführen. An der Entwicklung dieses Instrumentariums arbeiten zurzeit das BIBB und das IAB eng zusammen. Auf einem Workshop mit dem Titel „Nationale Datenlage und Datenverfügbarkeit“ sind am 20. Juli 2007 mit Vertretern der wichtigsten nationalen Datenquellen die Verfügbarkeit und Kompatibilität der Daten erörtert worden. Im Rahmen eines vom IAB und BIBB gemeinsam durchgeführten Workshops mit internationaler Beteiligung in Bonn „Methodische Ansätze und Reichweite von langfristigen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsprognosen“ am 17./18. September 2007 erfolgte eine weitere Abstimmung und Konkretisierung dieser Zusammenarbeit.

Neben den längerfristigen Entwicklungen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sind aktuelle Informationen über Strukturen und Veränderungen notwendig. Diese sollen im Rahmen des geplanten Arbeitsmarktradars zusammen mit der BA und dem Statistischen Bundesamt aufbereitet und analysiert werden. Auffälligkeiten sollen anschließend mit Experten der jeweiligen Branchen bzw. Berufsfelder erörtert werden.

Dies entspricht einem Modell, das, ausgehend von systematischen, langfristigen Qualifikations- und Arbeitsmarktprognosen, über ein mit der Prognose verknüpftes jährliches Screening der Beschäftigungsentwicklung nach Berufsfeldern und Berufen sowie Wirtschaftszweigen zu belastbaren Aussagen in Bezug auf den Forschungsbedarf führt. Mit diesem gestuften Verfahren können auch der Früherkennungsinitiative des BMBF Hinweise für zu untersuchende Forschungsfelder gegeben werden.

Neben diesen Arbeiten zur Entwicklung eines Instrumentes zur Dauerbeobachtung von Qualifikationsentwicklungen werden weiterhin Schwerpunktthemen im engen Kontext mit der Ordnungsarbeit des BIBB durchgeführt. Darüber hinaus werden übergreifende Forschungsthemen bearbeitet, die sich zurzeit mit betrieblichen Personalrekrutierungs- und Qualifikationsbedarfsdeckungsstrategien sowie den Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse dual aus- und fortgebildeter Fachkräfte beziehen.

3.4.2 Die Evaluierung der Aussetzung der AEVO

Im Mai 2003 beschloss die Bundesregierung, die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre auszusetzen. Diese Maßnahme gehörte im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 zu einer Reihe von Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungssituation. Mit dem Aussetzen der AEVO, die Teile der Wirtschaft als bürokratische Hürde bezeichnet hatten, sollte Betrieben der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. Das BIBB hat 2007 die Wirksamkeit der AEVO-Aussetzung evaluiert. Grundlage der Evaluierung waren eine bundesweite repräsentative Befragung unter rund 15.000 Betrieben, eine Befragung der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern sowie zehn Fallstudien in Betrieben, die seit dem Jahr 2003 zum ersten Mal ausgebildet haben.

Zentrale Ergebnisse der Evaluierung[263]:

- Bekanntheit der Maßnahme
  Mehr als zwei Drittel (70 Prozent) aller befragten Betriebe ist bekannt, dass es eine gesetzliche Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal gibt. Von der befristeten Aussetzung der AEVO hat jedoch nur ein Fünftel aller Betriebe Kenntnis genommen (20 Prozent), wobei die Neuregelung insbesondere bei den kleinen Betrieben kaum bekannt ist.

263 Vgl. dazu auch BIBB-Report (Heft 3/2007): „Die Aussetzung der AEVO und ihre Folgen“: www.bibb.de/bibbreport

- Quantitative Effekte
  Nach den Ergebnissen der Betriebsbefragung liegt die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert bzw. ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen, zwischen ca. 7.000 und 10.000 pro Jahr. Die Zahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze, die durch die Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten, bewegt sich zwischen 10.000 und 25.000 pro Jahr.
  Es ist anzunehmen, dass die realistischen Werte für den Zuwachs an Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplätzen etwa in der Mitte der genannten Spannweiten liegen. Denn die Angaben der Betriebe, die Aussetzung der AEVO hätte ihnen den Einstieg in die Ausbildung „erleichtert“ bzw. „ermöglicht“, mehr auszubilden, dürfen nicht in der Weise interpretiert werden, dass die Neuregelung der alleinige Grund ihrer Entscheidung zur Ausbildung gewesen wäre.
  Die neu für eine Ausbildung gewonnenen Betriebe sind vor allem Kleinbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten (67 Prozent) und mit 10 bis 19 Beschäftigten (28 Prozent). Die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass die Aussetzung der AEVO überwiegend Dienstleistungs- (38 Prozent) und Handelsbetrieben (28 Prozent) zugutekam.

- Qualitative Effekte
  Qualitative Auswirkungen der Aussetzung der AEVO lassen sich vor allem hinsichtlich des Ausbildungserfolgs feststellen. So zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung, dass Ausbildungsabbrüche – unabhängig von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig – häufiger in den Betrieben auftreten, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen und die selbst angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe. Diese Betriebe klagen auch häufiger über Schwierigkeiten und schlechtere Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen. Dieses Ergebnis deckt sich in der Tendenz mit jenem der Kammerbefragung: Dort ist knapp die Hälfte der Ausbildungsberater und -beraterinnen der Auffassung, dass die Aussetzung der AEVO zu einem Qualitätsverlust und einem Imageschaden der beruflichen Ausbildung geführt habe.
  Die qualitativen Auswirkungen können jedoch nicht ohne Weiteres nur dem Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Ausbildungspersonal mit einer Qualifikation nach AEVO zugeschrieben werden. Denn das Fehlen formal qualifizierten Ausbildungspersonals tritt häufig mit anderen Merkmalen gemeinsam auf, die die Ausbildungsqualität negativ beeinflussen (können) – wie zum Beispiel keine oder eine schon längere Zeit zurückliegende Erfahrung in der Ausbildung, die Ausbildungseignung oder die Motivation der Jugendlichen.

- Perspektiven der AEVO
  Sowohl die Ausbildungsbetriebe als auch die Nichtausbildungsbetriebe sehen mehrheitlich in einer gesetzlichen Regelung der Ausbilder-Eignung einen Beitrag zur Sicherung einer Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals sowie der Qualität der beruflichen Ausbildung insgesamt. Andererseits ist etwa jeder zweite Betrieb der Auffassung, die damit verbundenen Kosten könnten viele Betriebe nicht tragen, und 44 Prozent werten eine gesetzliche Regelung als bürokratische Hürde beim Einstieg in die Ausbildung.

3.5 QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR BESTIMMTE ZIELGRUPPEN

3.5.1 Regelangebote und gesetzliche Maßnahmen der Benachteiligtenförderung

Berufsausbildungsvorbereitung

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen werden grundsätzlich auf der Grundlage des im Jahr 2004 eingeführten und 2006 überarbeiteten Fachkonzepts für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (s. nachstehende Erläuterungen) durchgeführt.

Auf dieser Grundlage werden neben der überwiegend eingesetzten Maßnahmeart „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein“ auch die Maßnahmen „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ umgesetzt. Im Rahmen der rehaspezifischen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen werden die Teilnehmenden qualifiziert, die als behinderte Menschen in Kostenträgerschaft der Bundesagentur für Arbeit einen besonderen Förderbedarf nach § 102 SGB III haben. Weitere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sind die gesonderten Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses (§ 61 Abs. 2 Nr. 2 SGB III) sowie blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildungen (vgl. **Übersicht 84**).

Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen[264]

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf ab, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen Zugang zu Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen. Ungeachtet dessen bleibt es auch weiterhin grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens, Jugendliche auf die Einmündung in Ausbildung und Beruf vorzubereiten. Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sind noch nicht berufsreife Jugendliche, junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung, junge Menschen mit Behinderung, Un- und Angelernte, sozial Benachteiligte, junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- oder Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Das Förderkonzept ist auf die individuellen Fähigkeiten des einzelnen Jugendlichen ausgerichtet und flexibel gestaltet (Personenorientierung). Es enthält folgende Elemente:

264 Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2006, Seite 221 ff.

- Individualisierung und Binnendifferenzierung
  Innerhalb einer Qualifizierungsebene wird ein breit gefächertes Angebot vorgehalten, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten und dem aktuellen Leistungsstand des Teilnehmers/der Teilnehmerin sowie dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.

- Eignungsanalyse und Qualifizierungsplanung
  Die Eignungsanalyse erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation des einzelnen Teilnehmers/der einzelnen Teilnehmerin und dient als Grundlage für die Qualifizierungsplanung.

- Flexibilität und Durchlässigkeit
  Die Angebote sollen flexible Ein- und Umstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganzjährig zur Verfügung.

- Kontinuierliche Bildungsbegleitung
  Während des gesamten Qualifizierungsverlaufs liegt die Umsetzung der Qualifizierungsplanung in Absprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit in der Verantwortung des Bildungsbegleiters.

- Verzahnung
  Die Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen für junge Menschen mit Behinderung und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.

- Förder- und Qualifizierungssequenzen
  Sie sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung. Sie enthalten berufsübergreifende Grundqualifikationen oder Teile einer Berufsausbildung und bereiten somit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen in den Förder- und Qualifizierungssequenzen stellt eine Querschnittsaufgabe dar und wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte Entwicklungsbegleitung unterstützt.

- Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit
  Vorhandene Kompetenzen werden zielgruppenorientiert gefördert und Defizite abgebaut. Das Schwergewicht liegt auf der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, wobei formale Hindernisse – wie zum Beispiel ein fehlender Hauptschulabschluss – beseitigt werden.

- Sozialpädagogische Begleitung
  Bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind gleichermaßen Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen bereitzustellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen unter anderem die Aufgaben als erste Ansprechpartner vor Ort, als Unterstützer/Unterstützerin

in Krisensituationen sowie als Helfer/Helferin im Alltag. Durch die Bildungsbegleitung werden wesentliche sozialpädagogische Prozesse eingeleitet, begleitet und reflektiert.

Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen),
- niedrigschwellige Angebote im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung (Aktivierungshilfen),
- Beschäftigung begleitende Eingliederungshilfen in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Arbeitsverhältnisses,
- sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung (§ 241a SGB III ab 1. Oktober 2007).

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, sofern die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind.

Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gem. § 241 Abs. 2 SGB III

Die Bundesagentur für Arbeit setzt die Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in zwei Ausgestaltungsformen um (integratives und kooperatives Modell).

Beim integrativen Modell obliegt dem Bildungsträger sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung der Auszubildenden. Letztere wird durch betriebliche Praktika ergänzt. In diesem Modell hält der beauftragte Bildungsträger eigenes Ausbildungspersonal und eigene Ausbildungswerkstätten vor.

Der Gesetzgeber hat das Ziel formuliert, die Auszubildenden möglichst nach dem ersten Ausbildungsjahr in eine betriebliche Ausbildung zu überführen. Um diesem gesetzlichen Anspruch besser gerecht zu werden, werden die BaE-Maßnahmen ab Herbst 2005 auch im kooperativen Modell umgesetzt. Bei der BaE im kooperativen Modell wird die fachpraktische Unterweisung in den betrieblichen Ausbildungsphasen durch einen Kooperationsbetrieb durchgeführt. Der beauftragte Bildungsträger ist für die Gewinnung des Kooperationsbetriebes sowie die Koordinierung der Ausbildung mit allen beteiligten Stellen verantwortlich und unterstützt diese in ihrer Aufgabenwahrnehmung. Durch die fachtheoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden soll der Ausbildungserfolg sichergestellt werden.

Die kooperative Form wird in Regionen angeboten, in denen eine ausreichende Zahl von Kooperationsbetrieben zur Verfügung steht. Sie kommt nur für die Jugendlichen in Betracht, die den Anforderungen des Lernortes Betrieb bereits ab Ausbildungsbeginn gewachsen sind.

Um eine Verdrängung regulärer Ausbildungsplätze durch die BaE im kooperativen Modell zu vermeiden, wird diese Maßnahmeform nur für Auszubildende angeboten, denen trotz intensiver Vermittlungsbemühungen mit dem Angebot ausbildungsbegleitender Hilfen ab Ausbildungsbeginn keine betrieblichen Ausbildungsplätze vermittelt werden konnten. Zudem können Kooperationspartner nur Betriebe sein, die ihre üblichen Ausbildungskapazitäten hierdurch nicht reduzieren und die Absicht erklären, den Jugendlichen nach dem ersten Ausbildungsjahr in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu übernehmen.

Sozialpädagogische Begleitung und organisatorische Unterstützung bei betrieblicher Berufsausbildung und Berufsausbildungsvorbereitung (§ 241a SGB III)

Mit dem 4. Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch wurde mit Wirkung vom 1. Oktober 2007 der § 241a SGB III neu in das SGB III aufgenommen.

Betriebe, die einen benachteiligten Jugendlichen betrieblich ausbilden oder im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. einer Einstiegsqualifizierung qualifizieren wollen, können Unterstützungsleistungen durch einen beauftragten Bildungsträger bei administrativen und organisatorischen Aufgaben erhalten (Ausbildungsmanagement).

Darüber hinaus können benachteiligte Jugendliche, die sich in einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. einer Einstiegsqualifizierung befinden, durch einen beauftragten Bildungsträger sozialpädagogisch begleitet werden (sozialpädagogische Begleitung).

Übersicht 84: Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung (Jahresdurchschnittsbestand)

Maßnahmeart	2006		2007 [1]	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Berufsausbildung	54.277	19.167	50.604	18.114
Grundausbildungslehrgang, Förderlehrgang, tip-Lehrgang [2]	65	26	3	*
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen[2]	250	80	22	8
Eignungsabklärung	250	79	301	100
Arbeitserprobung	101	36	104	37
Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	29	13	26	12
Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen	19.836	9.028	20.413	8.321
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein –		9.838	3.615	[3] [3]
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch –		6.789	2.576	[3] [3]
Nachholen des Hauptschulabschlusses	5	*	*	*
Arbeit und Qualifizierung	171	63	17	8
Sonstige Bildungsmaßnahmen	7.446	1.467	[3]	[3]
Insgesamt	**99.057**	**36.150**	**[3]**	**[3]**

Daten 2006 und 2007 aus DWH; zu Daten des Berufsbildungsberichtes 2005 und früher nur eingeschränkt vergleichbar, da sich die Datenaufbereitung für STADA und DWH unterscheidet.
Die BA ist auch Reha-Träger für erwerbsfähige hilfsbedürftige Rehabilitanden, die Leistungen nach dem SGB II beziehen. Eine Unterscheidung nach Rechtskreisen wurde nicht vorgenommen.

*) Zahlenwerte kleiner als 3 sind aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen.
[1] Daten vorläufig.
[2] Auslaufende Maßnahmen.
[3] Werte liegen für 2007 noch nicht vor.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die Unterstützungsleistungen lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Auszubildenden zugutekommt. Dies muss durch die Agentur für Arbeit bzw. den Träger der Grundsicherung festgestellt werden.

Mit Leistungen des Ausbildungsmanagements können nur Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 500 Beschäftigten unterstützt werden. Die sozialpädagogische Begleitung ist nicht an eine bestimmte Betriebsgröße gebunden.

Die beauftragten Bildungsträger können für Betriebe folgende Dienstleistungen erbringen:

Bei betrieblicher Berufsausbildungsvorbereitung bzw. Einstiegsqualifizierungen

- Unterstützungsleistungen ab Vertragsabschluss
  Betriebe sollen die erforderlichen Hilfestellungen erhalten, um einen reibungslosen Ablauf und einen Erfolg der Berufsausbildungsvorbereitung bzw. Einstiegsqualifizierung zu gewährleisten und Abbrüche zu vermeiden. Dies umfasst insbesondere die Unterstützung bei administrativen Aufgaben und bei der organisatorischen Vorbereitung.

- Sozialpädagogische Begleitung
  Ziel der sozialpädagogischen Begleitung ist die Herstellung eines positiven Lern- und Arbeitsverhaltens der Teilnehmer/

Teilnehmerinnen, um eine nachhaltige und dauerhafte Integration zu erreichen. Die sozialpädagogischen Angebote werden bedarfsorientiert zwischen Betrieb und Bildungsträger abgestimmt.

Bei betrieblicher Berufsausbildung

- Unterstützungsleistung zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen
  Betriebe, die benachteiligte Auszubildende einstellen wollen und aktuell nicht oder nicht mehr in diesem Beruf ausbilden, sollen die erforderlichen Unterstützungsleistungen erhalten, um für diese Benachteiligten einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen (z. B. durch Analyse der betrieblichen Voraussetzungen, Unterstützung bei der Zulassung als Ausbildungsbetrieb, Informationen über Fragen zur Ausbildung, Vorbereitung der Vertragsunterlagen). Hierzu muss der Betrieb die Einstellung eines bzw. einer konkret benannten benachteiligten Auszubildenden zusagen.

- Prüfung der Berufseignung für Ausbildungsplätze
  Wenn Betriebe benachteiligte Bewerber/Bewerberinnen einstellen wollen, jedoch noch unsicher sind, ob diese über die Berufseignung verfügen und voraussichtlich den Anforderungen der Ausbildung entsprechen können, kann ein Abgleich der Ausbildungsanforderungen mit dem individuellen Leistungsvermögen der Bewerber/Bewerberinnen vorgenommen werden.

- Unterstützungsleistungen ab Vertragsabschluss
  Betriebe sollen die erforderlichen Hilfestellungen erhalten, um einen reibungslosen Ablauf und einen Erfolg der Ausbildung zu gewährleisten und Abbrüche zu vermeiden. Dies umfasst insbesondere die Unterstützung bei administrativen Aufgaben und bei der organisatorischen Vorbereitung.

Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher im Jahr 2007

Im Dezember 2006 hat der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit das Programm „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher“ beschlossen, mit dem im Haushalt 2007 der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Eingliederungstitel zusätzliche Ausgabemittel in Höhe von 220 Mio. Euro zur Verfügung gestellt wurden.

Dieses Programm enthielt sowohl Instrumente mit präventiver Zielsetzung (insbesondere die Ausweitung von Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung gem. § 33 SGB III) als auch die Bereitstellung zusätzlicher außerbetieblicher Ausbildungsplätze gem. § 241 Abs. 2 SGB III.

Ausweitung des Engagements der Bundesagentur für Arbeit im Bereich Prävention

Zur Verbesserung der Ausbildungsreife von Schulabgängern hat die BA den Einsatz ihrer präventiven Instrumente verstärkt.

- Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung gem. § 33 SGB III
  Intensive Berufsorientierung bzw. Berufswahlvorbereitung verringern den Anteil der nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen, indem sie die Auseinandersetzung mit der Arbeitswelt und den eigenen beruflichen Möglichkeiten fördert. Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung machen es möglich, bereits im Vorfeld und damit präventiv an einer Verbesserung der Integrationschancen gerade bei den Jugendlichen zu arbeiten, deren erfolgreicher Übergang von der Schule in den Beruf gefährdet ist.
  Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des § 33 SGB III müssen sich Dritte mit mindestens 50 Prozent an der Förderung der jeweiligen Maßnahmen beteiligen. Es ist daher erforderlich, dass sich die Partner der Berufsorientierung (z. B. Schule, Wirtschaft) als Kofinanzierer entsprechend engagieren.
  Mit dem 4. Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist befristet bis zum 31. Oktober 2010 die Möglichkeit eröffnet worden, über die Regelungen des § 33 SGB III hinaus auch Maßnahmen mit einer Dauer über 4 Wochen und außerhalb der unterrichtsfreien Zeiten zu fördern (§ 421q). Dies ermöglicht eine weitere Intensivierung dieses Förderansatzes.

- Modellprojekte
  Über die Angebote der vertieften Berufsorientierung hinaus führt die BA während der Schulzeit gemeinsam mit ausgewählten Ländern und den Sozialpartnern Modellprojekte durch. Hiermit sollen die Anstrengungen von Schule und Wirtschaft für einen erfolgreichen direkten Übergang nach der Schule in die Ausbildung unterstützt und aufwändigere „kurative“ Maßnahmen nach der Schulzeit vermieden werden. Mit diesen Modellprojekten und der begleitenden Evaluation sollen Wege aufgezeigt werden, wie zukünftig die Prävention bei Jugendlichen verbessert und dadurch der Anteil der ausbildungsreifen Jugendlichen gesteigert werden kann.

Ausweitung des Angebots an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gem. § 241 Abs. 2 SGB III

Ein weiterer Schwerpunkt des Programms „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher“ war die Bereitstellung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche. Angesichts der sich abzeichnenden Situation auf dem Ausbildungsmarkt wurde den Agenturen für Arbeit die Möglichkeit eröffnet, zusätzlich zu den ohnehin

geplanten Angeboten weitere 10.000 Plätze mit Beginntermin Februar und Herbst 2007 zur Verfügung zu stellen. Diese Möglichkeit wurde durch die Agenturen vollständig genutzt.

Für Ausbildungsaufnahmen im Jahr 2007 wurde die gesetzliche Möglichkeit eröffnet (§ 421n SGB III), in begründeten Ausnahmefällen zugunsten von sozial benachteiligten Auszubildenden vom Erfordernis der vorherigen Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten abzusehen. Hiermit wurde zum einen die Voraussetzung geschaffen, die im Rahmen des Programms „Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher" zusätzlich eingekauften außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten gem. § 241 Abs. 2 SGB III vollständig auszuschöpfen. Darüber hinaus wurde der Spielraum eröffnet, weiteren Jugendlichen ein Angebot für eine außerbetriebliche Ausbildung im Sommer/Herbst 2007 unterbreiten zu können und hierdurch die Altbewerberproblematik für die Folgejahre zu entschärfen. Die BA hat diesen Spielraum genutzt, um weitere rund 3.200 zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen.

3.5.2 Statistik Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

Berufsausbildungsvorbereitung

Die Bundesagentur für Arbeit hat auch im Jahr 2007 berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen große Bedeutung beigemessen. Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (ohne die Kosten für behinderte Menschen) betrugen insgesamt 534 Mio. Euro, davon 348 Mio. Euro für Lehrgangskosten und 186 Mio. Euro für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2006 betrugen die Ausgaben insgesamt 547 Mio. Euro, davon 365 Mio. Euro für Lehrgangskosten und 182 Mio. Euro für Berufsausbildungsbeihilfe.

Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) entschlossen sich 95.194 Ratsuchende. Die Entwicklung gegenüber den Vorjahren ist in der **Übersicht 85** dargestellt.

Von den 105.702 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die im Jahr 2006 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme nach dem neuem Fachkonzept (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) beendet haben und bei denen zum Zeitpunkt des Austritts eine Rentenversicherungsnummer vorlag (76.147), waren sechs Monate nach individuellem Austritt 48,9 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 41,0 Prozent in Ausbildung. Diese Integrationsergebnisse stellen gegenüber den Ergebnissen des Vorjahrs eine deutliche Verbesserung dar (2005: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung 44,6 Prozent, davon 37,7 Prozent in Ausbildung).

Übersicht 85: Berufsvorbereitung

Maßnahmeart	Eintritte						Austritte						Bestand am Ende des Berichtsjahres					
	2005		2006		2007[3]		2005		2006		2007[3]		2005		2006		2007[3]	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Grundausbildungslehrgang[1]	2.900	1.219	114	46			5.756	2.529	471	234			848	427				
BBE[1]	7.005	2.773	1.670	656	299	...	13.811	5.371	3.825	1.480	359	...	2.448	935	249	94	138	...
tip-Lehrgang[1]	88	44	*	*			247	119	12	6			11	5				
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein[2]	106.867	43.103	107.309	44.935	92.119	...	104.328	42.933	110.246	45.154	119.609	...	76.708	31.178	73.106	30.679	64.398	...
Nachholen des Hauptschulabschlusses[2]	734	289	431	164	80	...	625	240	705	264	322	...	538	208	249	100	6	...
Arbeit u. Qualifizierung (AQJ)[2]	5.096	1.889	1.885	703	96	...	5.567	2.067	4.767	1.791	241	...	3.102	1.183	203	86	*	...
Insgesamt	122.690	49.317	111.410	46.505	92.594	...	130.334	53.259	120.026	48.929	120.531	...	83.655	33.936	73.807	30.959	64.543	...

[1] Auslaufende Maßnahmen.
[2] Neue Maßnahmen ab Oktober 2004.
[3] vorläufige Werte, ... Daten liegen erst zu einem späteren Zeitpunkt vor.
Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest. Hier dargestellt sind nur Ergebnisse auf Basis der Förderdaten aus den BA-Systemen, ohne Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

Weitere Informationen zu den Ergebnissen berufsvorbereitender Maßnahmen sind der **Übersicht 86** zu entnehmen.

Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

In 2007 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 121.485 neu eingetretene Personen unterstützt (vgl. **Übersicht 87**). Junge Frauen waren zu 34,9 Prozent beteiligt.

Vorrangig als Ergebnis der besonderen Anstrengungen im Rahmen des Programms zur Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher im Jahr 2007 haben 49.322 junge Menschen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 35,7 Prozent und hat wesentlich dazu beigetragen, die Zahl der unversorgten Altbewerber/Altbewerberinnen zu reduzieren.

Im Jahr 2007 erhielten 67.365 Auszubildende ausbildungsbegleitende Hilfen und 1.713 Übergangshilfen.

36.024 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2007 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2007 befanden sich 44.271 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 82.798 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil, und 610 erhielten Übergangshilfen.

Von den 32.986 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die im Jahr 2006 eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung beendet haben und bei denen zum Zeitpunkt des Austritts eine Rentenversicherungsnummer vorlag (30.665), waren sechs Monate nach individuellem Austritt 28,4 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 10,3 Prozent in Ausbildung. 63,2 Prozent der ausgetretenen Teilnehmenden waren nicht arbeitslos (vgl. **Übersicht 86**).

Bei den ausgetretenen Teilnehmern/Teilnehmerinnen aus den Maßnahmen „ausbildungsbegleitende Hilfen“ stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar: 73,3 Prozent waren 6 Monate nach Austritt sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 40,3 Prozent in Ausbildung. 88,5 Prozent waren nicht arbeitslos.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2007 auf insgesamt 984 Mio. Euro, davon SGB III: 707 Mio. Euro sowie SGB II: 277 Mio. Euro (2006: 973 Mio. Euro, davon SGB III: 808 Mio. Euro sowie SGB II: 165 Mio. Euro).

3.5.3 Praxis der Berufsausbildungsvorbereitung

Der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde am 1. Januar 2003 um die Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) und die Qualifizierungsbausteine (QB) erweitert. Am 16. Juni 2004 wurde zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ geschlossen. Das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) wurde als Unterpunkt des Paktes vereinbart. Als Einstiegsqualifizierung werden auch vergleichbare Berufseinstiegsangebote der Wirtschaft für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche im Sinne des § 68 Abs. 1 BBiG gefördert. Bei der Durchführung ist der Anbieter zu einer besonderen Ausgestaltung der Maßnahme verpflichtet. Sie muss nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen des Personenkreises entsprechen und ist durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung zu begleiten. Die Kosten für diese Betreuung konnten – gemäß § 421m SGB III – durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet werden (die Förderung über § 421m SGB III war längstens bis 31. Dezember 2007 möglich und wurde durch den neuen § 241a Abs. 2 SGB III als Trägerleistung abgelöst).

Im Rahmen einer explorativen Studie wurden 230 Betriebe, die eine Förderung nach § 421m SGB III beantragt hatten, telefonisch anhand eines standardisierten Fragebogens befragt. Themenkomplexe waren unter anderem die Zusammenarbeit mit der sozialpädagogischen Begleitung, der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen, Unterstützungsangebote vor Beginn des Praktikums und Einsatz der Jugendlichen im Praktikum. Ermittelt wurden bei den Interviews auch Daten zu den sozialpädagogisch betreuten Jugendlichen (n = 358).

Die Jugendlichen sind vorwiegend männlich, nur ein gutes Viertel ist weiblich. Knapp ein Drittel hat einen Migrationshintergrund. Überwiegend sind die Jugendlichen über 18 Jahre und verfügen über einen Hauptschulabschluss, gefolgt vom Realschulabschluss bzw. der mittleren Reife. Knapp 10 Prozent sind ohne Abschluss.

Nach Aussage der befragten Betriebe lagen die Probleme der Jugendlichen eher im Lernbereich (56,4 Prozent); 40,5 Prozent nannten eher soziale Benachteiligungen und 33 Prozent eher individuelle Probleme. 9,2 Prozent der befragten Betriebe waren der Meinung, dass die Jugendlichen keinerlei Probleme hatten (Mehrfachnennungen waren möglich).

Kontakt mit und zu den Jugendlichen wird in über einem Viertel der Fälle durch die Bildungsträger bzw. Bildungswerke der Wirtschaft hergestellt. An zweiter Stelle folgen die Arbeitsagenturen. An dritter Stelle geben Betriebe an, dass der Jugendliche von sich aus den Betrieb aufsuchte und einen Praktikumsplatz nachfragte. Erst dann werden die zuständigen Stellen bzw. Innungen genannt.

In 62,3 Prozent der Fälle betrug die Praktikumsdauer mehr als sieben Monate. 13,4 Prozent nannten weniger als drei Monate und 24,3 Prozent vier bis sechs Monate.

Überwiegend sind es Betriebe aus Handwerk und Handel, die ein sozialpädagogisch unterstütztes Praktikum anbieten. In geringerer Zahl folgen Industriebetriebe. Mehrheitlich nennen die Betriebe eine Beschäftigtenzahl von 1 bis 9; ein Viertel gibt 10 bis 49 Beschäftigte an. Über 80 Prozent der interviewten Betriebe sind ausbildende Betriebe.

87 Prozent bestätigen, dass sie zu Beginn des Praktikums Informationen, Hilfe und Unterstützung vor allem durch die zuständigen Stellen bzw. Innungen, die Arbeitsagentur und von Bildungsträgern bzw. Bildungswerken der Wirtschaft erhalten haben. Allerdings äußerten 23 Prozent der Betriebe (Frage mit Mehrfachnennungen, n = 176), dass sie gerne mehr Unterstützung gehabt hätten. 18,3 Prozent waren der Meinung, dass die Anforderungen des Betriebes und die Voraussetzungen der Jugendlichen besser aufeinander abgestimmt hätten sein sollen. Eine Mitgestaltung der sozialpädagogischen Betreuung wünschten sich 18,7 Prozent, und 33 Prozent waren der Meinung, dass übersichtliche und verständliche Handreichungen zum Inhalt und zur Durchführung des Praktikums (24,4 Prozent) und zu den Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung (25,2 Prozent) eine Erleichterung für sie gewesen wären. Eine schnellere Hilfe und Unterstützung durch einen Ansprechpartner wünschten 22,2 Prozent.

Förderpläne spielen im Rahmen des Praktikums eine eher untergeordnete Rolle. Überwiegend werden die Jugendlichen wie Auszubildende eingesetzt bzw. mit einfachen Aufgaben betraut. Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen ist nicht sehr verbreitet. 59,1 Prozent der befragten Betriebe sind Qualifizierungsbausteine nicht bekannt. Und auch wenn diese bekannt sind, werden sie von über einem Viertel nicht eingesetzt. 34,3 Prozent wünschen sich mehr Informationen über Qualifizierungsbausteine.

Maßnahmeabbrüche erfolgten bei mehr als einem Drittel. Dabei ging die Initiative vorwiegend von den Jugendlichen aus (48,8 Prozent). 29,1 Prozent bestätigten einen Abbruch von Betriebsseite und ein gutes Fünftel einen Abbruch auf beiderseitigen Wunsch.

Ein Großteil der Betriebe (47,4 Prozent) hat den Jugendlichen im Anschluss an das Praktikum einen Ausbildungsplatz angeboten. Als Gründe gegen ein Übernahmeangebot wurden überwiegend die fachliche bzw. persönliche Nichteignung der Jugendlichen angegeben, aber auch die wirtschaftliche Situation, die eine Ausbildung im Praktikumsbetrieb nicht zuließ. In einigen Fällen wurde von Seiten der Jugendlichen kein Ausbildungsplatz gewünscht, bzw. die

Übersicht 86: Austritte von Teilnehmern/Teilnehmerinnen aus ausgewählten Maßnahmen untersucht 6 Monate nach Austritt hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

	Austritte von Januar bis Dezember 2006									
	Austritte insgesamt	davon (Sp. 1) bzgl. svpfl. Beschäftigung			zum Zeitpunkt 6 Monate nach Austritt					
		davon			davon		svpfl. beschäftigt			
		nicht recherchierbar		recherchierbar	nicht arbeitslos	VQ = Verbleibsquote	insgesamt	EQ[1] = Einstiegsqualifikation	darunter: in Ausbildung	darunter: EQ[1]
	absolut	absolut	Anteil in Prozent	absolut	absolut	Anteil in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BvB allgemein	109.514	18.960	17,3	90.554	98.820	90,2	44.244	48,9	37.158	41,0
Nachholen des Hauptschulabschlusses (HS)	701	152	21,7	549	582	83,0	190	34,6	127	23,1
Arbeit und Qualifizierung (AQJ)	4.654	513	11,0	4.141	3.980	85,5	1.910	46,1	1.503	36,3
Berufsausb. in außerbetr. Einrichtung (BaE)	32.986	2.321	7,0	30.665	20.833	63,2	8.720	28,4	3.159	10,3
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	69.590	14.087	20,2	55.503	61.583	88,5	40.685	73,3	22.384	40,3

[1] Bezogen auf Spalte 4.
Hier dargestellt sind nur Ergebnisse auf Basis der Förderdaten aus den BA-Systemen, ohne Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

Übersicht 87: Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter

Teilnehmer	2005		2006		2007 [1]	
	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	**110.558**	**36.433**	**112.239**	**38.836**	**116.069**	**40.582**
Ausbildungsbegleitende Hilfen	71.417	21.942	69.128	22.896	62.620	19.890
Außerbetriebliche Einrichtungen	29.541	10.594	36.343	13.107	48.651	18.697
Übergangshilfen	5.011	1.995	3.578	1.426	1.713	659
Aktivierungshilfen	4.589	1.902	3.190	1.407	3.085	1.336
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen	17	7				
Austritte im Berichtsjahr	**123.671**	**40.660**	**112.764**	**38.175**	**107.487**	**36.302**
Ausbildungsbegleitende Hilfen	80.994	24.466	71.610	23.005	66.141	21.366
Außerbetriebliche Einrichtungen	33.122	12.289	34.168	12.254	35.209	12.332
Übergangshilfen	4.683	1.913	3.967	1.604	2.658	1.069
Aktivierungshilfen	4.872	1.992	3.019	1.312	3.479	1.535
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen	15	6	3	*		
Bestand am Ende des Berichtsjahres	**122.465**	**39.252**	**118.995**	**38.922**	**125.137**	**42.349**
Ausbildungsbegleitende Hilfen	49.552	14.347	45.472	13.737	40.834	11.969
Außerbetriebliche Einrichtungen	69.483	23.481	70.685	23.976	82.916	29.838
Übergangshilfen	2.325	957	1.704	711	623	237
Aktivierungshilfen	1.105	467	1.134	498	764	305
Beschäftigungsbegl. Eingliederungshilfen	3	*				

[1] Vorläufige Werte.
Endgültige Werte zur Förderung stehen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten fest.
Hier dargestellt sind nur Ergebnisse auf Basis der Förderdaten aus den BA-Systemen, ohne Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA).

Jugendlichen hatten einen Ausbildungsplatz in einem anderen Betrieb gefunden.

Die sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung wurde überwiegend von Bildungsträgern durchgeführt, gefolgt von zuständigen Stellen bzw. Innungen und Arbeitsagenturen. Einige Anbieter waren auch Schulen (Förder-/Berufsschulen), Bildungswerke der Wirtschaft und Träger einzelner Landesprogramme. Ein Fünftel der Betriebe waren der Meinung, dass die Jugendlichen keine sozialpädagogische Betreuung benötigten.

Vier Fünftel gaben an, dass sie sich die sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung nicht selbst suchen konnten, sondern ihnen diese vorgegeben wurde. Gut ein Fünftel bestätigte, dass es weder eine Kooperation noch eine Zusammenarbeit mit der sozialpädagogischen Begleitung gegeben habe. Mehr als der Hälfte der Befragten ist die Qualifikation der sozialpädagogischen Begleitung nicht bekannt.

83,9 Prozent (Mehrfachnennungen möglich) äußern sich zustimmend, dass ein Grundsatzgespräch bei einer sozialpädagogischen Begleitung und Unterstützung zu Beginn des Praktikums mit allen Beteiligten wichtig ist. 40,9 Prozent waren der Meinung, dass die Inhalte und Aufgaben der sozialpädagogischen Begleitung genauer beschrieben sein sollten. 33 Prozent wünschen sich eine Integration der sozialpädagogischen Begleitung in den betrieblichen Ablauf und 32,2 Prozent ein festgelegtes Zeitvolumen der sozialpädagogischen Betreuung und Unterstützung. In der offenen Frage äußern Betriebe den

Wunsch nach einem festen Ansprechpartner bzw. einer festen Ansprechpartnerin, nach mehr Kontakt zur sozialpädagogischen Begleitung, nach einer aktiveren Rolle der Arbeitsagenturen und mehr Hintergrundinformationen über die Jugendlichen vor Beginn des Praktikums.

Fast zwei Drittel bestätigen, dass sie auch in Zukunft wieder Praktikumsplätze anbieten werden. Knapp ein Viertel ist noch unschlüssig, und nur ein kleiner Teil verneint weitere Angebote.

3.5.4 Berufsausbildung in Teilzeit nach § 8 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Mit der Reform des BBiG im Jahr 2005 ist gemäß § 8 Abs. 1 auch die Möglichkeit zur täglichen oder wöchentlichen Verkürzung der Ausbildungszeit verankert worden. Diese Regelung kann dann in Anspruch genommen werden, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt und wenn das Ausbildungsziel auch in verkürzter Zeit erreicht werden kann. Ein solches berechtigtes Interesse liegt beispielsweise bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben. Diese Regelung erleichtert oder ermöglicht gar erst die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie. Seit dieser Neuregelung im BBiG sind in den Ländern zahlreiche Aktivitäten entstanden, mit denen diese neue gesetzliche Möglichkeit in die Praxis umgesetzt wird. Dieser Prozess ist durch Projekt- und Netzwerkförderungen im Rahmen von BMBF-Programmen mit angestoßen und unterstützt worden.

Im STARegio-Programm wurde in den Jahren 2005 bis 2007 das Projekt „Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter unter 25 Jahren sowie in Pflege eingebundene junge Erwachsene“[265] gefördert, das gemeinsam von der Handwerkskammer Lübeck und der Industrie- und Handelskammer zu Lübeck getragen wurde. Aus dem Projekt heraus sind von den zuständigen Stellen mit Unterstützung des Wirtschaftsministeriums Schleswig-Holstein landesweit Beratungsstellen eingerichtet worden, die Betriebe und junge Erwachsene mit Familienpflichten bei der passgenauen Erschließung ihres jeweiligen Ausbildungspotenzials unterstützen.

Im JOBSTARTER-Programm wird seit dem Jahr 2006 das Projekt „Tau – Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter“[266] gefördert, das von den Beruflichen Fortbildungszentren der bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz Bamberg) getragen und umgesetzt wird. Es wird ein regionales Netzwerk aller relevanten Akteure aufgebaut und eine Beratungs- und Unterstützungsstruktur entwickelt.

In den Programmen BQF[267] und BQF-Transfer wurden bis zum Jahr 2007 Projekte für junge Mütter/junge Väter gefördert, die Zugänge zu Berufsausbildung mit Hilfe von Teilzeitmodellen erschließen. Das Projekt „QI – Qualifizierungs- und Integrationsnetzwerk, besonders für junge Frauen und alleinerziehende Mütter“[268] des Trägers Ausbildungsverbund der Wirtschaftsregion Braunschweig/Magdeburg e.V. entwickelte Ansätze individueller Förderung junger Mütter und stärkte die Zusammenarbeit der Akteure vor Ort.

Das Projekt „BEAT – Betriebliche Erst-Ausbildung in Teilzeit“ des Trägers RE/init e.V.[269] in Nordrhein-Westfalen und das Projekt „MOSAIK – Kompetenzentwicklung für (junge) Mütter. Kooperation von Beratung, (Aus-)Bildung und Beruf“[270] haben jeweils spezielle Beratungs- und Kompetenzentwicklungsmodelle für junge Mütter und junge Väter entwickelt sowie Modelle zum Aufbau von regionalen Netzwerkstrukturen, die insbesondere auch die Erschließung von Ausbildungspotenzialen in Teilzeitformen zum Ziel hatten. Beide Projekte haben in den Jahren 2006 bis 2007 im Rahmen des BQF-Transfer-Programms ihre Ergebnisse verbreitet und Übertragungsprozesse in andere Regionen durch Veranstaltungen und Veröffentlichungen angestoßen.

3.5.5 Qualifizierungsbedarf für bestimmte Zielgruppen

Prüferportal – das Onlineportal zur Unterstützung des Prüfungspersonals

Das BIBB entwickelt ein Portal zur Unterstützung von Prüferinnen und Prüfern. Gefördert wird das Vorhaben im Rahmen des BMBF-Programms zur Entwicklung und zum Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Qualifizierung.

Ziele des Prüferportals

Das Prüferportal stellt erstmals den Prüfern und Prüferinnen die für ihre Tätigkeit notwendigen Informationen und Beratungsangebote zentral zur Verfügung. Der Bedarf an aktuellen Informationen für das Prüfungspersonal wächst stetig und ist einem permanenten Wandel unterlegen. Dies ergibt sich u. a. aus der Tatsache, dass die Anzahl der neuen oder neu geordneten Ausbildungsberufe ständig zunimmt. Seit dem Jahr 1996 sind 273 Ausbildungsberufe modernisiert bzw. neu geordnet worden. Im Zuge der Modernisierung von Berufen verändern sich die Qualifizierungsanforderungen in inhaltlicher, technischer und methodischer Hinsicht weiter; entsprechend verändern sich auch die Anforderungen an Prüfungsformen, -instrumente und -methoden.

---

265 http://www.starregio.de/.
266 http://www.jobstarter.de/.
267 http://www.kompetenzen-foerdern.de/.
268 http://www.abv-magdeburg.de/.
269 http://www.reinit.de/.
270 http://www.mosaikonline.info/.

Neue Technologien zur Unterstützung des Prüfungswesens

Die Prüfertätigkeit ist eine freiwillige, ehrenamtliche Tätigkeit im öffentlichen Interesse.

Die Tätigkeit der Prüfer und Prüferinnen ist nicht beschränkt auf die Teilnahme an Ausschusssitzungen und die Durchführung der Prüfungen, vielmehr beansprucht auch die Vor- und Nachbereitung von Prüfungen viel Zeit. Hier kann die Informationstechnologie einen wichtigen Beitrag leisten. Die notwendigen Informationen können schneller zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus ist auch ein Informationsaustausch des Prüfungspersonals untereinander ohne großen Zeitaufwand möglich.

Damit kann eine Voraussetzung geschaffen werden, die Attraktivität des Ehrenamts „Prüfer“ zu steigern und die Bereitschaft von Betrieben zur Freistellung von Prüfern und Prüferinnen zu erhöhen.

Ziel des Prüferportals ist es, neue Wege der Qualifizierung des Prüfungspersonals mit Unterstützung digitaler Medien zu entwickeln und zu erproben.

Zielgruppen des Portals

Für die Gestaltung von internetgestützten Portalen gilt der Grundsatz: Ihre größte Wirksamkeit entfalten Portale, wenn sie sich gezielt an eine definierte Personengruppe wenden.

Bei der Entwicklung des Prüferportals wird dieser Grundsatz aufgegriffen und als konzeptionelle Leitidee in der Architektur umgesetzt.

Das Portal wendet sich gezielt an das Prüfungspersonal in der Berufsbildung. Dazu gehören

- Mitglieder in den Prüfungsausschüssen Aus- und Weiterbildung,
- Mitglieder in den Prüfungserstellungsausschüssen,
- Ausbilder und Ausbilderinnen (Bildungspersonal und Prüfungspersonal sind in Teilen identisch),
- Lehrer und Lehrerinnen in Berufsschulen,
- Verantwortliche der zuständigen Stellen,
- Verantwortliche in einschlägigen Verlagen.

Inhalte und Struktur des Portals

Der Sreenshot (**Schaubild 21**) zeigt die zukünftige Startseite des Portals und gibt einen Überblick über dessen wesentliche Inhalte.

Der Bereich News bietet schnelle und aktuelle Informationen rund um das Prüfen sowie einen öffentlichen Platz zum Informationsaustausch.

Schaubild 21: Prüferportal BIBB



Quelle: Eigene Entwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Die Prüfer und Prüferinnen erhalten allgemeine Informationen zur Prüfertätigkeit, die „Prüfen“ und „Bewerten“ nach den klassischen Gütekriterien (Validität, Objektivität, Reliabilität und Nützlichkeit) unterstützen. Der Status des Ehrenamts, Entschädigungsregelungen, steuerrechtliche Bedingungen, Versicherungsschutz, Freistellung und die Vorteile der Prüfertätigkeit werden hier erläutert. Über die Grundlagen der Handlungsorientierung und die Erstellung von Prüfungsaufgaben wird ebenfalls informiert.

Der Menüpunkt Rechtsgrundlagen präsentiert Informationen zu Rechtsnormen und zur aktuellen Rechtsprechung. Des Weiteren kann Einsicht in die Prüfungsordnungen und in die AEVO genommen werden.

In der Infothek werden Informationen und Materialien zur Prüfungsdurchführung, den Prüfungsstrukturen und den Prüfungsmethoden bereitgestellt. Good-Practice-Beispiele, Informationen zum Thema Verbundausbildung, aktuelle Links wie z. B. zu Musterprüfungsordnungen und das Archiv ergänzen den Bereich.

Die Rubrik Veranstaltungen stellt Informationen und Links zu Weiterbildungsmöglichkeiten für Prüfer und Prüferinnen und Veranstaltungshinweise zur Verfügung.

Die Pinnwand ist ein Kommunikationsbereich für Prüfer und Prüferinnen zum Austausch von Informationen zur Prüfertätigkeit. Hier können Fragen und Antworten für die „Prüfercommunity“ abgelegt und Informationen rund ums Prüfen verteilt werden.

Zu dem Bereich Informationsaustausch haben nur authentifizierte Mitglieder Zutritt, d. h., eine Anmeldung und Legitimierung ist erforderlich. Hier können sich Prüfungsausschussmitglieder ungestört mit Mitgliedern anderer Prüfungsausschüsse über Themen des Prüfungsalltags austauschen. Hier finden sie Informationen, die nur für den internen Betrieb des Prüfungsausschusses gedacht sind.

Über einen Newsletter, der in regelmäßigen Abständen erscheint, werden Abonnenten mit den aktuellen Neuigkeiten versorgt. Über eine Volltextsuche können sämtliche Inhalte der Webseiten aufgefunden werden.

Die dem Portal zugrunde liegende Informationsarchitektur wird im **Schaubild 22** dargestellt.

3.5.6 Abschlussorientierte Qualifizierung An- und Ungelernter

Mit der Bezeichnung „An- und Ungelernte“ werden Personengruppen mit durchaus unterschiedlichen Lern- und Arbeitsbiografien zusammengefasst. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gehören ebenso dazu wie Personen mit Berufsabschlüssen, die in Deutschland nicht anerkannt sind oder deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist. Dazu werden auch diejenigen gezählt, die in einem anderen als dem erlernten Beruf unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt sind. Das trifft für 32 Prozent der Berufswechsler/Berufswechslerinnen zu, während nur 6 Prozent der Personen, die im erlernten oder einem ähnlichen Beruf arbeiten, unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt werden .[271] Anders gesagt: Auch für Tätigkeiten am unteren Rand des betrieblichen Qualifikationsspektrums werden in vielen Unternehmen bevorzugt Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung eingestellt .[272]

Geringqualifizierte tragen in Deutschland daher ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit von Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss betrug in Deutschland im Jahr 2005 26 Prozent, während die Arbeitslosenquote der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung oder Fachschule bei 9,7 Prozent lag und nur 4,1 Prozent der Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen arbeitslos waren. [273]

Der überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit formal Geringqualifizierter steht eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme gegenüber.[274] Die Anforderungen an die Beschäftigten sind jedoch auch im Segment einfacher Arbeit im Wandel. Die Forschungsergebnisse der Studie „Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher‘ Dienstleistungen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und die Ergebnisse des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung im Rahmen der vom BMBF finanzierten Früherkennungsinitiative berichten übereinstimmend von widersprüchlichen Trends: Einerseits ist eine weitere Aufspaltung und damit Vereinfachung von Tätigkeiten zu erkennen (die häufig auch zur deren organisatorischen Abspaltung, z. B. als Minijob führt), andererseits wird ein Anstieg der Arbeitsanforderungen beobachtet. So wird auch von An- und Ungelernten mehr Flexibilität, z. B. durch Arbeit an verschiedenen Maschinen und Übernahme von Verantwortung, gefordert, und sie werden in die Qualitätsprozesse einbezogen, wodurch auch die Anforderungen an Team- und Kommunikationsfähigkeit gestiegen sind.

Systematische und anschlussfähige Weiterbildungsangebote existieren für diese Personengruppe jedoch kaum. Dies

271 Hall, Anja: Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4 (2007), Seite 10–14.

272 Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.). Berlin, 2005.

273 Reinberg, Alexander; Hummel, Markus: Der Trend bleibt – Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht Nr. 18/26.09.2007.

274 Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn, Berlin, 2006.

stellt Unternehmen, die entsprechende Qualifizierungsbedarfe feststellen, vor ein Problem, sodass den an- und ungelernten Beschäftigten im Allgemeinen lediglich kurze Anpassungsunterweisungen angeboten werden, obwohl die oben beschriebenen Entwicklungen auch eine breite fachliche Grundqualifizierung und eine Erweiterung der kommunikativen und sozialen Kompetenzen erfordern.

Für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten haben sich Qualifizierungsansätze bewährt, die Arbeiten und Lernen verbinden und die durch Berücksichtigung der Anforderungen konkreter betrieblicher Arbeitsplätze Transfer und Anwendung des Gelernten erleichtern. Auch sollten vorhandene Kompetenzen festgestellt, dokumentiert und zum Ausgangspunkt einer individuellen Kompetenzentwicklung gemacht werden. Werden Qualifizierungsprozesse so geplant und Kompetenzzuwächse so dokumentiert, dass Bezüge zu den Ausbildungsordnungen anerkannter Ausbildungsberufe aufgezeigt werden, wird der Zugang zur Abschlussprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO erleichtert. Die transparente Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen fördert zudem deren Anerkennung und Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Von der BA wird zurzeit im Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) die Qualifizierung von ungelernten Beschäftigten gefördert, wenn sie über eine Anpassungsqualifizierung hinausgeht, d. h., wenn der Erwerb eines Berufsabschlusses oder einer Teilqualifikation angestrebt wird. Dabei können sowohl die Lehrgangskosten übernommen als auch ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Dieses Programm wurde bisher allerdings von den Unternehmen nur verhalten in Anspruch genommen.[275]

Wie Betriebe bei der Planung und Umsetzung abschlussbezogener Qualifizierungskonzepte unterstützt werden können, zeigten zwei Projekte, die im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“[276] des BMBF gefördert wurden. So wurden vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) gemeinsam mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) Qualifizierungsbausteine gem. § 68 BBiG auch für die Nachqualifizierung entwickelt, und das Netzwerk „Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“ unterstützte auf regionaler Ebene Betriebe, Bildungsträger, Arbeitsagenturen und kommunale Einrichtungen bei der Bedarfserhebung, Planung und Umsetzung abschlussbezogener Qualifizierungskonzepte. Derartige Unterstützungsstrukturen ermöglichen es kleinen und mittleren Unternehmen, die über die Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter Fachkräfte gewinnen möchten, auf bereitstehende Fördermittel zuzugreifen. Aktivitäten zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten können diese Ansätze aufgreifen und ggf. weiterentwickeln.

275 Bericht über das II. Quartal und das erste Halbjahr 2007. Quartalsbericht 02/2007. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Nürnberg, Juni 2007.
276 http://www.kompetenzen-foerdern.de/.

3.5.7 Förderung von guter Praxis durch den Transfer von Programmergebnissen

„Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“

Das BQF-Programm hatte die Intention, das vorhandene System der beruflichen Benachteiligtenförderung strukturell und qualitativ-inhaltlich weiterzuentwickeln, es verlässlicher und zielgruppenorientierter zu gestalten.

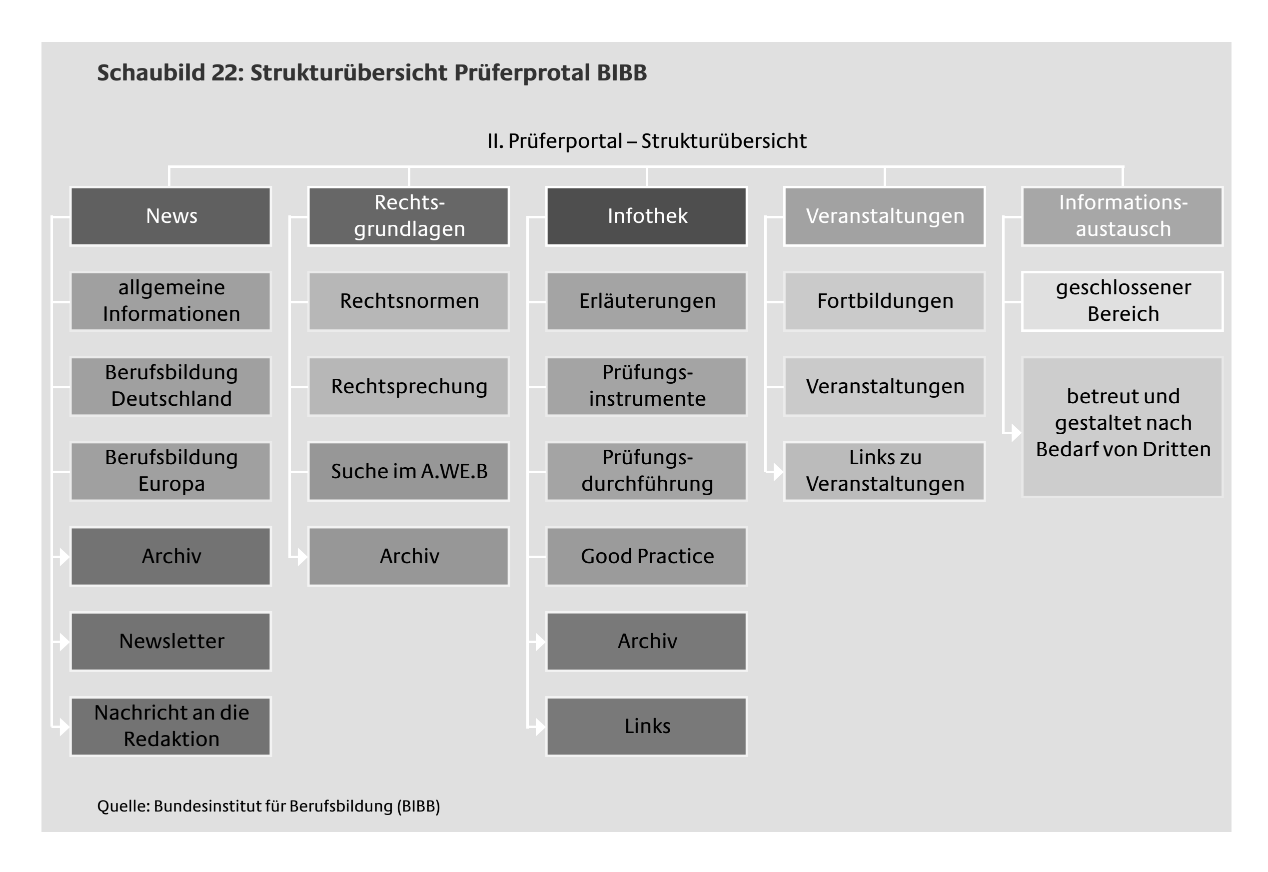
Die im BQF-Programm geförderten insgesamt 136 Projekte waren folgenden vier Themenschwerpunkten zuzuordnen:

- Entwicklung neuer Förderstrukturen in der Berufsausbildungsvorbereitung und der Ausbau regionaler Kooperationsnetze von Betrieben, Arbeitsagenturen, beruflichen Schulen, Berufsbildungs- und Jugendhilfeträgern,
- Weiterentwicklung der inhaltlichen und methodischen Arbeit der Berufsbildungsträger, beispielsweise durch die Entwicklung und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen auf der Grundlage des BBiG und der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO),
- Weiterentwicklung der Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen schon während der Schulzeit und der Berufsausbildungsvorbereitung an den berufsbildenden Schulen,
- Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migranten und Migrantinnen, insbesondere Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund.

Zu diesen thematischen Schwerpunkten wurden Modell-, Entwicklungs- und Forschungsvorhaben einschließlich der erforderlichen Bestandsaufnahmen und Machbarkeitsstudien gefördert. Ein Schwerpunkt der Arbeit des Programmmanagements lag zum einen auf der Förderung des fachlichen Austausches zwischen den Projekten, vor allem aber auf der thematischen Bündelung, Auswertung und dem Transfer der Projektergebnisse und Vorhabenerfahrungen. Hierzu wurden folgende sogenannte Entwicklungsplattformen eingerichtet. Bei den Entwicklungsplattformen handelte es sich um thematische Netzwerke, die sich an den berufsbildungspolitischen Zielsetzungen des BQF-Programms orientierten. Folgende vier Entwicklungsplattformen wurden gebildet:

- Gewinnung des Lernortes Betrieb,

Schaubild 22: Strukturübersicht Prüferprotal BIBB



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

- Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule – Berufsbildung,
- Individuelle Förderung,
- Netzwerkbildung.

Jedes im BQF-Programm geförderte Projekt wurde entsprechend seiner thematischen Schwerpunktsetzung einer der vier Entwicklungsplattformen zugeordnet. Die Erfahrungen und Ergebnisse der Vorhaben wurden außerdem unter den Aspekten Gender-Mainstreaming und Cultural Mainstreaming gesondert betrachtet und spezifisch ausgewertet.

Die Erfahrungen und Ergebnisse der Vorhaben in den Entwicklungsplattformen wurden in einer Schriftenreihe des BMBF zum BQF-Programm veröffentlicht.[277]

Ergebnisse

Im Rahmen des BQF-Programms erzielte Ergebnisse und Erfahrungen haben sich bereits im Laufe der Programmumsetzung auf übergreifende bildungspolitische Entwicklungen ausgewirkt. Insbesondere sind zu nennen:

- Mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde zum 1. Januar 2003 der sachliche Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes erweitert und die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsbildung im Gesetz verankert. Außerdem wurden Qualifizierungsbausteine als wichtiges Instrument der Berufsausbildungsvorbereitung in das Gesetz aufgenommen und dort als inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten definiert, die aus den Inhalten anerkannter und durch Ausbildungsordnungen geregelter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Hierdurch wird Betrieben verstärkt die Möglichkeit gegeben, durch eigene Ausbildungsvorbereitungsangebote und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen benachteiligten jungen Menschen ausbildungsrelevante Grundlagen und erste berufliche Erfahrungen im Betrieb zu vermitteln, deren Potenziale kennenzulernen und sie an eine betriebliche Berufsausbildung heranzuführen.
- Qualifizierungsbausteine stellen ein zentrales Element und wichtiges Bindeglied zu einer sich anschließenden Berufsausbildung dar. Hier kommen insbesondere im Handwerksbereich bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine zum Einsatz, die in einem im BQF-Programm geförderten Projekt des

277 Band I, Band II a–d und Band III der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Fördebedarf (BQF-Programm)“ können über http://www.bmbf.de/oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de bestellt werden.

ZDH in Zusammenarbeit mit der ZWH aus zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks entwickelt wurden. Nach aktuellem Stand sind dies 117 Qualifizierungsbausteine aus 21 Handwerksberufen.

- Die BA hatte bereits im Januar 2004 für die von ihr finanzierten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ein neues Fachkonzept veröffentlicht und damit für Maßnahmeplanungen ab September 2004 flächendeckend eine neue Förderstruktur eingeführt. Entwickelt und erprobt wurde diese neue Förderstruktur zuvor an 24 Arbeitsagentur-Standorten im Rahmen des Modellprojekts „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“. Dieses Modellprojekt wird gemeinsam von BA und BMBF im Rahmen des BQF-Programms durchgeführt. Die dort erzielten positiven Ergebnisse und Erfahrungen haben dazu geführt, dass sich die BA bereits nach etwa der Hälfte der Projektlaufzeit entschlossen hatte, wesentliche Elemente in das neue Fachkonzept zu übernehmen und damit bundesweit einzuführen. Durch das neue Fachkonzept wurde die Vielzahl bisheriger Maßnahmekategorien aufgelöst und ein zielgruppenübergreifendes, binnendifferenziertes Qualifizierungsangebot geschaffen mit dem Ziel, individuelle Qualifizierungsverläufe zu ermöglichen. Ein zentrales Element der neuen Förderstruktur sind Qualifizierungsbausteine gemäß BBiG/BAVBVO.

Wichtige Weiterentwicklungen und strukturbildende Ansätze wurden darüber hinaus zum Beispiel in den Bereichen des Übergangsmanagements und der schulischen Berufsvorbereitung erzielt. Für den Bereich der allgemeinbildenden Schule sowie für den Übergang Schule – Beruf zählen zu den besonders hervorzuhebenden Ansätzen im BQF-Programm solche

- zur Prävention von Schulmüdigkeit und Schulverweigerung,
- zur praxisorientierten Berufsorientierung in der Regelschule,
- zur berufs- und arbeitsweltbezogenen Schulsozialarbeit,
- zur Förderung von jugendlichen Migranten und Migrantinnen, speziell hinsichtlich des Sprachstands, und
- zur produktionsorientierten Förderansätzen.

Im Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung lagen die besonders hervorzuhebenden Entwicklungen beziehungsweise Weiterentwicklungen von Ansätzen und Verfahren in:

- der Dualisierung an der schulischen Berufsvorbereitung,
- der curricularen Nutzung von Qualifizierungsbausteinen in der Berufsvorbereitung, auch zur Verbesserung des Übergangs in betriebliche Ausbildung,
- der Berufsvorbereitung für spezielle Zielgruppen und Kontexte, zum Beispiel jugendliche Straftäter in Haft, und
- Beiträgen zur Organisation individualisierter Förderwege.

Die Erfahrungen und Ergebnisse des BQF-Programms zeigen, dass die Verbesserung der Förderstruktur durch eine stärkere Steuerung der Förderangebote im Sinne eines regionalen Managements sowohl für den Übergang von der Schule in die Ausbildung als auch bei der Entwicklung von Konzepten zur Nachqualifizierung an- und ungelernter junger Erwachsener, z. B. durch regionale Kooperationsforen, eine notwendige Weiterentwicklung sein kann. Kooperationsforen könnten – lokal oder regional verantwortlich – die notwendige Gestaltungskraft einbringen, um den Einsatz der Bundes- und Landesmittel beziehungsweise der regionalen Ressourcen zu bündeln, auf die regionalen Besonderheiten abzustimmen und sie somit zu optimieren. Eine solche Strukturveränderung mit einem regional partnerschaftlich handelnden Netzwerk aller relevanten Akteure könnte einen Paradigmenwechsel befördern.

Transfer

Aufbauend auf den Ergebnissen des BQF-Programms wurden mit einer Transferphase (Laufzeit 01.09.2006 – 31.08.2007) die Diffusion der gewonnenen Ansätze und Produkte und ihre faktische Verankerung in das System der Benachteiligtenförderung vorangetrieben.

Beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) wurde im BIBB eine zentrale BQF-Transferstelle eingerichtet. Sie hatte in enger Abstimmung mit dem Projektträger PT-DLR und dem BMBF die Koordinierung der übergreifenden Transfermaßnahmen übernommen.

Aus den Ergebnissen des BQF-Programms wurden die transferwürdigen und transferfähigen Ansätze in 19 Transfervorhaben in der Umsetzung der Transferaufgaben verbunden. Dabei wurden vier Transferplattformen eingerichtet:

- Ausbildungs- und Qualifizierungspotenziale von Betrieben stärker integrieren!
- Berufsorientierung frühzeitig beginnen, schulische Berufsvorbereitung arbeitsweltbezogen gestalten!
- Individuelle Wege durch spezifische Förderangebote eröffnen!
- Regionales Übergangsmanagement mit neuen Instrumenten stärken!

Aktivitäten der zentralen Transferstelle Good Practice Center (GPC) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Die Einrichtung einer zentralen Transferstelle beim GPC und die inhaltliche Unterstützung durch den PT-DLR sollten sicherstellen, dass der begonnene Transfer über die Programmlaufzeit hinaus fortgeführt und die Implementierung von Transferansätzen des BQF-Programms im Handlungsfeld der beruflichen Benachteiligtenförderung erfolgreich umgesetzt werden konnte.

Die Übernahme der Transferaufgaben im Kontext des BQF-Programms ließ sich synergetisch mit den bereits vorhandenen Elementen des GPC verbinden.

Auf 4 Angebotsebenen wurden die Zielgruppen des Transfers angesprochen:

- Öffentlichkeitsarbeit
  Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurden Programm-Informationen über verschiedene Wege und Medien bereitgestellt und zum besseren Verständnis aufbereitet.

- Präsenz und Präsentation
  Durch zielgruppengerechte und praxisnahe Darbietung versuchte der Transfer, die potenziellen Rezipienten anzusprechen und für die Ergebnisse und Produkte des Programms zu interessieren. Die Akteure im Handlungsfeld der Benachteiligtenförderung konnten erreicht werden, zum Beispiel durch die Verbreitung „Guter Beispiele“ auf Ausstellungen und Messen (Bildungsmesse didacta, 5. BIBB-Fachkongress 2007), vor allem aber auch durch ein aktivierendes Veranstaltungskonzept in Form von Informationsveranstaltungen, Workshops, Fachtagungen.

- Adaption und Implementation
  Diese Angebote unterstützten Anpassung und Übernahme von Ergebnissen durch potenziell Interessierte in einer dialogischen Form. Zur Unterstützung des Transfers wurden Fortbildungsseminare und Beratungen für Fachpersonal, Multiplikatoren und Bildungseinrichtungen angeboten, ebenso Erkundungsworkshops durchgeführt oder Organisationsentwicklungsprozessen begleitet.

- Strukturelle Veränderungen
  Übertragungen in den bildungspolitischen beziehungsweise administrativen Raum wurden über Personen und Institutionen versucht, die über Veränderungskompetenzen verfügten. Schlüsselakteure und Institutionsvertreter konnten in die Transferbemühungen eingebunden werden.

Die Angebotsebenen spiegelten eine zunehmende Intensität der Transferaktivitäten wider: von eher passiven Informationsangeboten über die Unterstützung der Produzierenden bis hin zur aktiven Einbeziehung der Nutzer. Die Dokumentationen der Transfermaßnahmen stehen im Internet auf der folgender Homepage zur Verfügung: http://www.kompetenzen-foerdern.de/2563.php.

Darüber hinaus sind Dokumentationen ausgewählter Veranstaltungen als Broschüren erschienen. In Kooperation mit einzelnen Transferprojekten sind darüber hinaus Fachbroschüren und Handbücher entstanden:

- Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung vor dem Übergang Schule – Beruf,

- Auf dem Weg zu einem abgestimmten Übergangssystem von der Schule in den Beruf. Eine Handreichung zur Praxis der „BerufsWegeBegleitung“,

- Benachteiligungssensibles Übergangsmanagement: Argumente und Hinweise für ein ostdeutsches Handlungsmodell,

- Universitäre Ausbildung für die berufspädagogische Integrationsförderung.

Etliche Beiträge sind in Fachzeitschriften erschienen. Über die kontinuierliche Weitergabe von Information zu den Transferaktivitäten wurden Veranstaltungshinweise weitergegeben und per Mail regelmäßig Schlüsselinstitutionen und -akteure im Feld der beruflichen Benachteiligtenförderung informiert. Zusätzlich war der GPC-Newsletter ein wichtiges Informationsmedium zur Verbreitung von Transferaktivitäten.

Als nachhaltiges Angebot unterhalb der spezifischen Transferangebote unterhält das GPC die Online-Plattform des BQF-Programms. Auf der Homepage (http://www.kompetenzen-foerdern.de/) finden sich Informationen zum Transferprozess, Projektbeschreibungen, Hinweise zu Tagungen, Veröffentlichungen und Praxismaterialien.

3.5.8 Wissens- und Erfahrungstransfer in der Benachteiligtenförderung

Das GPC ist das Wissens- und Erfahrungsportal für gute Praxis in der Benachteiligtenförderung und richtet seine Angebote an Fachkräfte aus Berufsschulen, Betrieben und (Bildungs-) Trägern sowie an Verantwortliche und Multiplikatoren aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung:

- Das GPC ist Ansprechpartner und Berater für die vielfältigen Belange im Kontext der Benachteiligtenförderung und der Bewertung von Good Practice.

- Das GPC führt Fachtagungen, Workshops und Expertengespräche durch.

- Monatlich werden Informationen aus den Bereichen der Benachteiligtenförderung, des BIBB und GPC aufbereitet und an Interessierte verschickt.
- Drei thematisch miteinander verbundene Internetangebote werden durch das GPC betreut:
  - Benachteiligtenförderung ONLINE (http://www.good-practice.bibb.de/),
  - LänderAKTIV (http://www.laenderaktiv.good-practice.de/),
  - BQF-Transfer (http://www.kompetenzen-foerdern.de/).

Das Internetangebot

Im Zentrum des Angebots des GPC steht das Erfahrungswissen der berufs- und sozialpädagogischen Akteure aus der Benachteiligtenförderung. In verschiedenen Kategorien wird dieses gesammelt und dokumentiert:

- Informationen zu arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Entwicklungen,
- Thematisch aufbereitete Grundlageninformationen,
- Anregungen zur Gestaltung der beruflichen Qualifizierung von Benachteiligten,
- Übersichten über Anbieter, Good-Practice-Lösungen und Qualifizierungsbausteine (BBiG),
- Expertisen und Veranstaltungsdokumentationen,
- Veranstaltungskalender.

Das Angebotsspektrum des GPC umfasst alle Handlungsfelder der berufsbiografischen Qualifizierung von Benachteiligten sowie die Zielgruppen der Förderung. Die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeit in der Benachteiligtenförderung werden ebenfalls umfassend beleuchtet.

Damit soll Transparenz über den „Förderdschungel“ hergestellt und die vielfältigen Akteure und Förderansätze aufgezeigt werden. Um die Attraktivität der inhaltlichen Angebote von GPC-Online zu steigern, wurde die GPC-Website um thematische Schwerpunktseiten, ein Glossar, ein Anfragenarchiv und ein Abkürzungsverzeichnis erweitert.

Die thematischen Schwerpunktseiten sowie das Glossar ermöglichen einen schnellen und umfassenden Zugriff auf die wichtigsten Fachbegriffe der beruflichen Benachteiligtenförderung.

Durch die Umstellung und Erweiterung der Navigation konnte auch die Nutzerfreundlichkeit des Angebotes verbessert werden. So wurde die Seitenstruktur optimiert und um wichtige Inhaltsbereiche aufgewertet, die bisher schwer zugänglich waren. Durch einen Bereich „Fragen, Kritik und Anregungen“ unterhalb der Funktionsleiste können Nutzer und Nutzerinnen direkt Fragen und Kommentare einstellen und beantworten. Dadurch wird der dialogische und entwicklungsoffene Charakter des Angebotes verstärkt.

Im Anfragenarchiv sind die Antworten des GPC eingestellt, die von übergreifendem Interesse sind. Präsentiert werden die Antworten nach chronologischer Reihenfolge und als Suchabfrage mittels Themen. Eine inhaltliche Ausweitung hat das GPC-Angebot erfahren durch die Hinzunahme der Zielgruppe „behinderte Menschen“.

Austausch und Kooperation

Mit Vertretern und Vertreterinnen der Länderministerien gibt es einen regen Informationsfluss über Fördermöglichkeiten im Übergang Schule – Arbeitswelt. Der Austausch von Good Practice sowie die unterschiedlichen Angebote und Strategien im Übergang Schule – Arbeitswelt standen im Mittelpunkt eines Treffens, zu dem ausgewählte (Landes-)Projekte eingeladen waren und deren Arbeit beleuchtetet wurde.

Experten und Expertinnen der Ausbildung der ausbildenden, schulischen und sozialpädagogischen Fachkräfte aus dem Hochschulbereich haben bei einem Treffen angeregt, dass beim GPC eine „Wissensübersicht“ mit Quellen und Materialien aufgebaut, gefüllt und allen zur Verfügung gestellt werden soll. Die Entwicklung einer spezifischen „Wissensübersicht“ zur Systematisierung der Forschung in der Benachteiligtenförderung hat zum Ziel, den Forschungsstand zu dokumentieren. Zudem soll die Erstellung einer „Fragen-Landkarte“ der Benachteiligtenförderung die Abstimmung zwischen den Forschungseinrichtungen erleichtern.

Ziel ist außerdem eine engere Zusammenarbeit und besserer Austausch untereinander. Dazu soll das GPC eine Plattform und ein Netzwerk zum (Forschungs-)Austausch aufbauen, die es möglich machen,

- sich über Ergebnisse auszutauschen,
- eine Forscher- und Forscherinnengemeinschaft aufzubauen sowie
- einen strukturierten Austausch zur Benachteiligtenförderung als Basis für Forschungsideen zu pflegen.

Im Mittelpunkt des Austausches steht das „Übergangsfeld Schule – Arbeitswelt“.

3.6 AUSBILDUNG UND ARBEITSMARKT

3.6.1 Berufsorientierung von Mädchen und Jungen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es immer wichtiger, das gesamte zur Verfügung stehende Ausbildungs- und Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen. Bei jungen Frauen und Männern wird das Berufswahlverhalten von tradierten Geschlechterrollenvorstellungen nach wie vor stark beeinflusst. Um diesem Tatbestand entgegenzuwirken, haben Bundesregierung und Wirtschaft ihre Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen und junge Frauen fortgesetzt. So wurden einige Initiativen angestoßen wie Roberta, ein Kursprogramm zum Entwerfen, Konstruieren und Programmieren von Robotern, Joblab, ein multimediales Planspiel zur Berufsfindung, idee_it, ein Veranstaltungsformat, um junge Frauen verstärkt für die neuen IT-Berufe zu gewinnen, sowie TASTE, ein Assessment-Verfahren zur Potenzialermittlung und zur beruflichen Orientierung für Mädchen am Ende der Schulzeit. Die Nachfrage nach diesen Initiativen ist nach wie vor groß. Darüber hinaus gibt es folgende Aktivitäten:

Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag 2007

Der „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag"[278] (Girls' Day) fand 2007 zum siebten Mal seit dem Jahr 2001 in ununterbrochener Reihenfolge statt und hat sich mittlerweile zu einer Marke mit einem enormen Bekanntheitsgrad entwickelt.

Jährlich, am vierten Donnerstag im April, öffnen vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Türen für Mädchen ab Klasse 5, um ihnen durch vielfältige Veranstaltungen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben und eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu Praktikums- und Personalverantwortlichen zu ermöglichen. Durch die Beteiligung des gesamten Umfeldes der Mädchen am Girls' Day werden alle, die für die Berufswahlentscheidung eine wichtige Rolle spielen – Schule, Familie, Medien und Arbeitgeber –, mit einbezogen. Zielgruppenspezifische Informations- und Aktionsmaterialien und ein umfassendes, interaktives Internetportal (http://www.girls-day.de/) sowie ein individuelles Beratungsangebot unterstützen die Umsetzung des Aktionstages.

Im gesamten Zeitraum konnten bislang etwa 650.000 Mädchen bei über 32.000 Veranstaltungen Berufsluft in eher frauenuntypischen Bereichen schnuppern. Allein im Jahr 2007 sind rund 8.100 Veranstaltungen mit knapp 137.500 Plätzen für Schülerinnen auf der Aktionslandkarte der bundesweiten Website[279] eingetragen worden. Dies ist die bisher höchste Beteiligungsrate am Girls' Day mit zweistelligen Steigerungsraten im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2007 konnte das Verhältnis von Schülerinnen zu Betreuern und Betreuerinnen weiter optimiert werden. Die Folge für die Teilnehmerinnen des Girls' Day war, dass diese intensiv und effizient betreut werden. Die Teilnehmerinnen reagierten entsprechend: Über 90 Prozent der Mädchen beurteilten den Aktionstag mit sehr gut oder gut. Mehr als 40 Prozent der Mädchen können sich gut vorstellen, im besuchten Betrieb ein Praktikum oder eine Ausbildung zu absolvieren. Mit 46,9 Prozent waren knapp die Hälfte der veranstaltenden Organisationen privatwirtschaftliche Unternehmen und Betriebe. Dieser hohe Beteiligungsprozentsatz der Privatwirtschaft zeigt deutlich, wie hoch das Interesse der Unternehmen ist, junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen.

In 8 Prozent der Unternehmen sind inzwischen junge Frauen eingestellt worden, die in den Vorjahren das jeweilige Unternehmen am Girls' Day kennengelernt haben. Auch bei den Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegen erste Rückmeldungen junger Frauen vor, für die der Girls' Day mit dazu beigetragen hat, sich für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium zu entscheiden. Der Girls' Day bewirkt also nicht nur ein spontanes Interesse der Schülerinnen an Berufen in Technik, Informationstechnik, Naturwissenschaften und Handwerk. Er führt bei vielen Mädchen auch zu einer genaueren Erprobung dieser Berufsfelder mittels Praktika und zunehmend auch zu einer Ausbildungs- oder Studienentscheidung. Grundsätzlich ist hier zu berücksichtigen, dass Schülerinnen der 5. bis 10. Klasse am Girls' Day teilnehmen und daher einige Jahre vergehen, bis die Mädchen und jungen Frauen die Schule abschließen und sich für einen Beruf oder ein Studium entscheiden.

Im Jahr 2007 ist zudem erneut die Anzahl der regionalen Arbeitskreise von 309 im Vorjahr auf insgesamt 345 gestiegen. Dieses bundesweite, flächendeckende Engagement der Aktiven vor Ort ist ein deutlicher Beleg für die nach wie vor hohe gesellschaftliche Bedeutsamkeit des Girls' Day. Der Girls' Day ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie.

LizzyNet – online lernen interaktiv

In technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere in der Informatik, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Um Anteile von Mädchen und jungen Frauen in Berufen der IT-Branche sowie in handwerklichen Ausbildungsberufen und naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen zu erhöhen, wurde LizzyNet[280] – eine Informa-

278 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 3.5.5, Seite 217.
279 Weitere Informationen unter: http://www.girls-day.de/.
280 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 3.5.5, Seite 217 f.

tions-, Kommunikations- und Lernplattform für Mädchen und junge Frauen beim Verein Schulen ans Netz e. V. – eingerichtet. Das Online-Angebot gibt Mädchen einen Platz im World Wide Web, damit sie das Internetgeschehen mitbestimmen können, und bietet ihnen eine Vielzahl von Informationen, Interaktionsmöglichkeiten und Werkzeugen zur Gestaltung des Netzes und Erweiterung ihres Wissenshorizontes. In diesem geschützten Raum können sich Mädchen unter ihresgleichen bewegen, kommunizieren und kreativ ausdrücken. In LizzyNet wurden hierfür zielgruppengerechte E-Learning-Angebote für Mädchen auf unterschiedlichen Bildungsniveaus eingerichtet.

Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums bietet LizzyNet in einem seiner vier Bereiche, in der „Berufswelt“, vielfältige Information, Anleitungen und spielerische Lernangebote zur beruflichen Orientierung von Mädchen. Dabei werden bewusst auch Expertenmeinungen abgebildet sowie Themenaspekte aufgegriffen, die sich um Ausbildungsreife und Berufsqualifikation drehen. Über kleine Implikationen wie den „Berufsfindungscheck“ oder mit Hilfe eines persönlichen Gedanken- und Meinungsaustauschs über den Club „Berufsorientierung“ können sich die Mädchen individuell mit dem Thema Berufsorientierung auseinandersetzen.

Bereits seit dem Jahr 2002 wird auf LizzyNet im Rahmen der Aktion Schnupperstipendien interessierten Schülerinnen der 10. bis 12. Klasse die Gelegenheit angeboten, sich schon vor dem Schulabschluss mit den Inhalten eines technischen oder naturwissenschaftlichen Studiums zu beschäftigen. Das Ziel ist auch hier, das Interesse an diesen Themen dauerhaft zu stärken und Mädchen und junge Frauen in ihrer Entscheidung für ein naturwissenschaftlich-technischen Studium zu festigen. LizzyNet kooperiert hier mit Fachhochschulen und Universitäten aus dem ganzen Bundesgebiet bei der Vergabe der LIZZY-Schnupperstipendien. Community-Mitglieder, die an den Programmen der Hochschulen teilnehmen, verfassen anschließend einen Erfahrungsbericht, der im Magazinbereich auf LizzyNet veröffentlicht wird. Auf diesem Wege soll der berufliche Horizont der Mädchen und jungen Frauen in Richtung Technik, Informatik-, Ingenieur- und Medienberufe erweitert werden. Gleichzeitig steigern die Mädchen ihre Medienkompetenz durch das Verfassen eines Textes und dessen mediale Umsetzung im Netz (http://www.lizzynet.de/dyn/99602.php).

Vor dem Hintergrund der einseitigen Berufswahl von Mädchen wurde als Prototyp „BEROOBI – Berufsbilder online neu erleben“ (http://www.beroobi.de/) entwickelt, eine Online-Informationsimplikation, die Mädchen auf zukunftsweisende und realistische Ausbildungswege aufmerksam machen möchte. Hierbei wurden multimediale, interaktive und kommunikative Elemente zu einer neuen Art der Informationsaufbereitung im Netz kombiniert, die sich gezielt an den Nutzungsgewohnheiten, Bedürfnissen und Vorlieben von Mädchen orientiert. Im Mittelpunkt steht eine real existierende Protagonistin, die einen handwerklichen Beruf ausübt. Aus der Perspektive einer jungen, selbstbewussten, bereits im Berufsleben stehenden Frau wird mittels dokumentarischer Videos, Interviews und Slideshows ihr Berufsalltag dargestellt. Die Protagonistin agiert dabei in ihrem Arbeitsumfeld und lässt die Anwenderinnen an ihrem Berufsalltag teilhaben. So können aus ihrem Blickwinkel Themen wie z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, körperlich anstrengende Tätigkeiten, Leistungsdruck, Selbstbewusstsein, Weiterbildungschancen etc. thematisiert werden, ohne aufgesetzt zu wirken. Die Anwenderinnen gleichen in einem aktiven Aneignungsprozess ihre eigenen Fragestellungen und Vorstellungen mit den Erfahrungen der Protagonistin ab und analysieren dabei ihre individuellen Interessen und Fähigkeiten.

Neue Wege für Jungs

Das Projekt[281] „Neue Wege für Jungs“ hat zum Ziel, das Berufswahlspektrums junger Männer zu erweitern, zur Flexibilisierung männlicher Rollenbilder beizutragen und die Sozialkompetenz von Jungen zu fördern. In dem bundesweiten Netzwerk arbeiten inzwischen über 90 Initiativen zur Förderung der Berufswahl und Lebensplanung von Jungen mit. Ziel ist es, die Anzahl der regionalen Initiativen im Netzwerk kontinuierlich weiter zu erhöhen. Bei den beiden Wettbewerbsdurchgängen „Fort-Schritte wagen!“, die in den Jahren 2005 und in 2006 stattfanden, um Schulen und außerschulische Träger für Jungenprojekte zu gewinnen, wurden je 25 von insgesamt 330 Einsendungen als innovative Konzepte ausgezeichnet. Die Dokumentationen der Gewinnerprojekte aus beiden Wettbewerben stehen zum Download unter http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/ zur Verfügung und dokumentieren kreative Konzepte für die Jungenförderung. Im Jahr 2007 erhielt das Projekt den Ideenpreis „Deutschland – Land der Ideen“.

Fortlaufend erfolgte eine Evaluation der Angebote für Jungen. Erste Ergebnisse im Frühjahr 2006 zeigten, dass der weitaus überwiegende Teil der Befragten mit den vielfältigen Projekt- und Praktikaangeboten sehr zufrieden war. Die erneute Befragung im Frühjahr 2007 bestätigte dies deutlich: 85 Prozent der Jungen, die an einem Workshop teilnahmen, und 92 Prozent, die ein Schnupperpraktikum absolvierten, bewerteten die Teilnahme mit sehr gut oder gut. 70 Prozent der Jungen würden im nächsten Jahr wieder an einem Workshop teilnehmen, und bei 57,1 Prozent der Jungen, die an einem Praktikum teilgenommen haben, ist das Interesse an der entsprechenden Arbeit gestiegen. Die Berufswünsche der Jungen betreffend bot sich in beiden Erhebungen das nahezu gleiche Bild: Für ca. zwei Drittel der Jungen kamen eher traditionelle Berufe in Betracht, während sich ein Drittel der Jungen gut vorstellen kann, später in einem „weiblichen“ Bereich zu arbeiten. Der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung und die darin enthaltenen Ergebnisse der beiden großen quantita-

281 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 3.5.5, Seite 218 f.; Weitere Informationen unter http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/.

tiven sowie der qualitativen Erhebungen werden Anfang 2008 veröffentlicht.

Ende 2007 fand die bundesweite Fachtagung „Neue Wege für Jungs – Geschlechtersensible schulische Förderstrategien zur Vorbereitung auf Beruf und Leben“ in Kooperation mit der Ev. Akademie in Loccum als Abschluss der Pilotphase statt. Im Fokus der Veranstaltung stand die Förderung von Jungen in Ausbildung, Beruf und Lebensplanung innerhalb und außerhalb der Schule. Eine Dokumentation der Beiträge wurde auf http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/ eingestellt.

Das bundesweite Service-Büro bietet allen Interessierten und Beteiligten im Berufswahlprozess von Jugendlichen u. a. folgende Hilfestellungen und Aktionen an:

- Informationen und Hintergrunddaten sowie Good-Practice-Beispiele jungenpädagogischer Projekte,
- didaktische Materialien und Praxisleitfäden für Lehrkräfte, Eltern und Initiativen,
- eine Datenbank von Unterrichtsmaterialien zur Durchführung von Unterrichtseinheiten und Projekten für Jungen in und außerhalb der Schule,
- Vermittlung von Kontakten zu Fachpersonal zur Unterstützung bei Aktionen,
- Interaktives und multimediales Lernspiel für Jungen „You Choose“,
- Imagefilm „Neue Wege für Jungs“.

WomenExist

Im Rahmen des Verbundprojektes[282] „WomenExist“ wurde ein multimediales Lern- und Kompetenzsystem speziell für Frauen nach der Berufsausbildung entwickelt, die im Beruf aufsteigen wollen oder eine Existenzgründung anstreben. Die DVD ist inhaltlich und didaktisch an den Anforderungen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe orientiert: Im Zentrum steht das Thema: „unternehmerisches Denken und Handeln“. Einen besonderen Stellenwert nimmt der Schwerpunkt Selbstmarketing ein. Dieser wurde gewählt, weil zahlreiche aktuelle Untersuchungen zeigen, dass Frauen in beruflichen Positionen nicht nur anders wahrgenommen und eingeschätzt werden als Männer, sondern auch in ihrem Selbstmarketing bislang viel zu zurückhaltend agieren. In das Lernsystem wurde neben vielen Hinweisen ein „Leitfaden Selbstmarketing“ als PDF-Datei integriert, in dem Strategien des Selbstmarketings für Frauen ausführlich vorgestellt werden. Konzipiert wurde das Lernsystem auf der Grundlage von Untersuchungen mit Experten und Expertinnen aus Betrieben, Weiterbildungs- und Beratungseinrichtungen und in Kooperation mit Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche. Die einzelnen Module wurden gemeinsam mit einer Gestaltungs- und Erprobungsgruppe von Frauen aus unterschiedlichen Berufen des Dienstleistungssektors, die Führungsverantwortung innehaben bzw. übernehmen wollen oder eine Existenzgründung anstreben, erprobt und evaluiert.

Der Aufbau des Lernsystems orientiert sich an der Arbeits- und Organisationsform von Projekten, d. h. am Projektmanagement und am Anforderungsprofil einer Projektleiterin. Die Organisation der Arbeit in Form von Projekten und die Übertragung der Projektverantwortung auf sogenannte Projekt- und Teamleiter und -leiterinnen wird heute in vielen Unternehmen als moderne, effektive Form der Arbeitsorganisation praktiziert. Für die Leitung bis hin zum erfolgreichen Abschluss eines Projektes sind alle Schritte, alle kaufmännischen Kenntnisse und Kompetenzen – von der Budgetierung und Kostenrechnung bis hin zur Verhandlungs- und Personalführung – erforderlich, die auch das Anforderungsprofil einer Geschäfts- oder Unternehmensführung kennzeichnen. Das Lernen und Arbeiten im methodisch-didaktischen Bezugsrahmen des Projektmanagements bietet daher die Möglichkeit der umfassenden Abbildung von Situationen aus der Führungspraxis und -verantwortung, anhand derer alle fachlichen und methodischen Kenntnisse und Kompetenzen erworben werden, die die Lernerinnen befähigen, zielgerichtet und praxisnah unternehmerisches Denken und Handeln zu entwickeln und zu stärken.

Alle Lernmodule sind situativ konzipiert und stellen in jeweils einleitenden Filmszenen Lern- und Arbeitssituationen dar, mit denen Frauen in ihrer Berufspraxis, beim beruflichen Aufstieg und bei einer Existenzgründung häufig konfrontiert sind.

WomenExist wurde so konzipiert, dass es unterschiedliche Möglichkeiten des Lernens und Arbeitens bietet:

- Als multimediales Lernsystem ist WomenExist grundsätzlich ein Angebot zum E-Learning, mit dem zeitvariabel ohne Bindung an einen festen Ort am PC gelernt werden kann. Das Lernsystem gewährleistet ein hohes Maß an Flexibilität, da es die Möglichkeit bietet, individuelle Lernpfade zu wählen, das Lerntempo selbst zu bestimmen und die Lerninhalte und -zeiten den persönlichen Bedürfnissen anzupassen.
- Lernen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung oder in Mentoring-Prozessen: WomenExist ist ein Lernsystem, das vor allem für den Einsatz im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung entwickelt wurde, um Frauen gezielt auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten und hierfür notwendiges Know-how und Kompetenzen zu stärken. Das Lernsystem bietet eine ebenso sinnvolle Ergänzung und Unterstützung für Mentorinnen und Mentees.

282 Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 3.5.6, Seite 220.

- Lernen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, Beratung und Existenzgründungsberatung: Das Lernsystem WomenExist eignet sich ebenso für den Einsatz im Rahmen der beruflichen Weiterbildung und Beratung in Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Verbänden u. a. m. In der beruflichen Weiterbildung bietet WomenExist die Möglichkeit der Verknüpfung von Phasen des Präsenzlernens mit Phasen des E-Learning (Blended Learning) mit Unterstützung durch Online-Tutoren. Die Nutzung des Lernsystems in Lerngruppen und in der Beratung ermöglicht den kontinuierlichen Austausch von Ergebnissen und Erfahrungen der Lernenden. So lassen sich nicht nur praktische Fragen der Karrieregestaltung oder der Unternehmensgründung lösen, sondern auch wichtige Kontakte für individuelle berufliche Zukunftsplanungen knüpfen.

- WomenExist – ein Nachschlagewerk, Leitfaden und Ratgeber für den beruflichen Alltag: Das Lernsystem geht von typischen Frage- und Problemstellungen aus, mit denen Frauen in ihrem beruflichen Alltag als (künftige) Führungskräfte konfrontiert sind. Es hilft dabei, richtig damit umzugehen: Aufgrund der modularen Gliederung, mit Hilfe eines Schlagwortverzeichnisses und einer Übersicht der Themen des Lernsystems können z. B. bei Bedarf und je nach Situation schnell und zielgerichtet jene Kapitel und Stellen des Lernsystems angesteuert werden, die entsprechende Informationen und Tipps bereitstellen.

Das Projekt steht unter der Schirmherrschaft des Verbandes deutscher Unternehmerinnen (vdu), Berlin und der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga), Stuttgart. Mit Unterstützung dieser beiden Institutionen wird das Lern- und Kompetenzsystem WomenExist in die Personalentwicklungsabteilungen vor allem ausbildender Betriebe, in Institutionen der beruflichen Weiterbildung und Beratung und in Einrichtungen der Existenzgründungsberatung verbreitet.

3.6.2 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen ist aber ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, wo entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen/Ausbildungsabsolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein. Der folgende Abschnitt analysiert die berufliche Einmündung junger Menschen mit dualer Ausbildung auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels, das die Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe widerspiegelt. Zur Einmündung von Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen in Arbeitslosigkeit stehen für das Jahr 2006 die Daten aus der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus technischen Gründen nicht zur Verfügung.[283]

Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beenden und wie viele davon vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Die aktuellen Ergebnisse[284] beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 2005/2006 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet haben.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden deutschlandweit ca. 484.000 Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen, ca. 12.000 weniger als im Vorjahr. In dieser Zahl sind auch Absolventen/Absolventinnen enthalten, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wurden. Die Anzahl der Abschlüsse ist sowohl in den alten Ländern (um ca. 5.500) als auch in den neuen (um ca. 6.500) gesunken. Gut 17 Prozent der Abschlüsse wurden in den neuen Ländern und fast 83 Prozent in den alten Ländern registriert. Die Differenz zwischen alten und neuen Ländern ist im Vergleich zum Vorjahr (neue Länder: 18 Prozent, alte Länder: 82 Prozent) leicht gestiegen. Die **Übersicht 88** gibt die Verteilung der Abschlüsse nach Betriebsgrößenklassen wieder. Der **Übersicht 89** können branchenspezifische Informationen entnommen werden. Die angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventen/Absolventinnen auf, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb einmündeten. Absolventen/Absolventinnen, die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb wechselten, sind darin nicht enthalten.[285]

In den alten Ländern fanden nach Angaben der Betriebe 57 Prozent der Absolventen/Absolventinnen eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb, dies liegt um 2 Prozentpunkte über dem Vorjahresanteil. Die Übernahmequote steigt mit der Beschäftigtenzahl in den Betrieben. Wurden in den Großbetrieben über 72 Prozent der jungen Fachkräfte übernommen, so waren es in den Kleinstbetrieben nur 44 Prozent. Nur in den Kleinstbetrieben ist die Übernahmequote im Gegensatz zum Vorjahr im nennenswerten Umfang gesunken, um knapp 3 Prozentpunkte. Dafür stieg sie in den Kleinbetrieben mit über 6 Prozentpunkten relativ stark an. Über alle Branchen hinweg

283 2006 wurde das Verfahren für die Arbeitsvermittlung geändert, was zu großem, teilweise sehr komplexem Anpassungsbedarf der Statistik führte. Diese Arbeiten konnten vonseiten der BA bis zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht vollständig abgeschlossen werden.

284 14. Erhebungswelle in den alten Ländern und 11. Welle in den neuen Ländern.

285 Dabei handelt es sich allerdings zum Teil um befristete Anstellungen (vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 4.1.3), häufig auf der Grundlage tarifvertraglicher Regelungen, die für einen gewissen Zeitraum nach dem Ausbildungsende eine Weiterbeschäftigung garantieren.

Übersicht 88: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe 2005 und 2006 (nach Betriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl				Prozent			
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
1 bis 9 Beschäftigte	86.800	83.800	14.100	12.900	47,0	44,4	31,9	43,5
10 bis 49 Beschäftigte	111.400	109.100	26.900	25.300	49,7	56,0	49,4	47,0
50 bis 499 Beschäftigte	134.300	132.900	35.500	32.700	57,4	57,3	33,5	41,5
500 und mehr Beschäftigte	72.500	73.700	14.300	13.300	68,0	72,5	30,0	45,8
Insgesamt	405.000	399.500	90.800	84.300	55,0	57,0	37,4	44,2

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Betriebspanel 2006, 14. Befragung alte Länder und 11. Befragung neue Länder.

hatten, wie im Jahr 2005, die Absolventen/Absolventinnen der Ausbildungsbetriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe die besten Aussichten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. 81 Prozent der Ausbildungsabgänger/Ausbildungsabgängerinnen, über 3 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2005, konnten hier ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb beginnen. Ebenfalls sehr hohe Übernahmequoten zeigen sich im Bereich Investitions- und Gebrauchsgüter sowie im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung, wo wie im Vorjahr um die 75 Prozent der Ausbildungsabgänger/Ausbildungsabgängerinnen ein Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb beginnen konnten. Auch in der Produktionsgüterindustrie liegt die Übernahmequote bei über 74 Prozent. Überdurchschnittlich war in den alten Ländern der Anteil der Übernahmen ebenfalls im Bereich der Verbrauchsgüter (67,2 Prozent) und bei den sogenannten „Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (63,3 Prozent).

Im Bereich Erziehung und Unterricht kam es auch im Jahr 2005 wieder zum geringsten Anteil an Übernahmen (21,0 Prozent). Dies ist verständlich, denn diese Branche umfasst hauptsächlich Bildungseinrichtungen, in denen in erster Linie für den Fremdbedarf ausgebildet wird. Zu vergleichsweise wenigen Übernahmen kam es auch in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei (30,5 Prozent), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (37,8 Prozent) sowie im Gastgewerbe (38,2 Prozent). Außerdem zeigt sich in den alten Ländern im Bereich Nahrungs- und Genussmittel eine relativ niedrige Übernahmequote (50,3 Prozent). In den neuen Ländern wurden 44,2 Prozent der Absolventen und Absolventinnen in Anschlusstätigkeiten innerhalb der Ausbildungsbetriebe übernommen. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr (37,4 Prozent) um fast 7 Prozentpunkte gestiegen. Die Differenz der Übernahmequoten der alten und der neuen Länder ist von 18 Prozentpunkten im Vorjahr wieder auf knapp 13 Prozentpunkte (ähnlich wie im Jahr 2004) gesunken.

Im Gegensatz zu den alten Ländern, wo die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme mit der Größe des Betriebs zunimmt, ist in den neuen Ländern kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Übernahmewahrscheinlichkeit erkennbar. Die Übernahmequoten differieren im Gegensatz zum Vorjahr nur sehr wenig zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen. In den Mittelbetrieben ist die Übernahmequote relativ gering (41,5 Prozent), in den Kleinbetrieben mit 47,0 Prozent relativ hoch. Vor allem in den Großbetrieben (45,8 Prozent) und den Kleinstbetrieben (43,5 Prozent) ist die Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen (knapp 16 bzw. 12 Prozentpunkte). Damit ist bei den Kleinstbetrieben die Übernahmequote in den alten und neuen Ländern nahezu gleich, während sie in den alten Ländern mit steigender Betriebsgröße wesentlich höher wird. In den Großbetrieben liegt die Übernahmequote in den alten Ländern fast 27 Prozentpunkte über der in den neuen Ländern, ein Jahr zuvor waren es allerdings sogar 38 Prozentpunkte.

Die Branchenrangfolge in den neuen Ländern weist im Jahr 2006 bezüglich der Übernahmequoten relativ geringe Unterschiede im Vergleich mit den alten Ländern auf. Besonders hoch, wie in den alten Ländern, ist der Anteil der Ausbildungsabsolventen/Ausbildungsabsolventinnen, die von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden, im Kredit- und Versicherungsgewerbe (79,4 Prozent). Wie in den alten Ländern finden sich relativ hohe Übernahmequoten in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (71,2 Prozent), im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung (66,7 Prozent), in der Produktionsgüter- (63,7 Prozent) und Verbrauchsgüterindustrie (63,4 Prozent). Im Gegensatz zu den alten Ländern zeigt sich auch in der Branche der Nahrungs- und Genussmittel (57,9 Prozent) eine überdurchschnittliche Übernahmequote. Auch in den neuen Ländern ist die Übernahmequote in Erziehung und Unterricht mit 7,8 Prozent am geringsten.

Die Situation an der „zweiten Schwelle“ hat sich, was die Übernahmen betrifft, im Jahr 2006 leicht entspannt. Dies gilt vor allem für die neuen Länder. Hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse gesunken ist, besonders in den neuen Ländern. Vergleicht man den Anteil weiblicher Absolventen mit dem der übernommenen jungen Frauen, so zeigt sich, dass in ganz Deutschland die Übernahmequote der weiblichen Fachkräfte über 4 Prozent unter ihrem Anteil an allen Absolventen liegt (vgl. **Übersicht 90**).

Die Chance für eine junge Frau, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ist also geringer als die eines männlichen Absolventen. Diese Differenz hat sich im Vergleich zum Vorjahr wieder vergrößert. Im Jahr 2005 lag sie bei nur einem Prozentpunkt. Wie im Jahr 2005 trifft die geringere Übernahmechance junger Frauen im Vergleich zu jungen Männern nicht auf die neuen Länder zu, denn während in den alten Ländern die Chance einer Übernahme für eine junge Frau 5,4 Prozent unter dem Erwartungswert liegt (Vorjahr: 2,3 Prozent), liegt sie in den neuen Ländern 0,9 Prozent darüber (Vorjahr: +1,9 Prozent). Insgesamt ist der Anteil der Absolventinnen in den neuen Ländern mit 43,1 Prozent relativ gering, ähnlich wie im Vorjahr (42,6 Prozent). In den alten Ländern ist der Anteil der Absolventinnen allerdings im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen, von 49,1 Prozent auf 46,1 Prozent. Eine relativ hohe Übernahmequote von jungen Frauen zeigt sich sowohl in den alten wie auch den neuen Ländern in Kleinstbetrieben. Hier liegt die Übernahmequote von Absolventinnen um 6,1 Prozent über ihrem Anteil an allen Absolventen. Bei den Kleinbetrieben zeigt sich die Situation unterschiedlich, in den neuen Ländern ist der Anteil der Absolventinnen an den Übernahmen 6,0 Prozent über dem Erwartungswert, in den alten Ländern 5,3 Prozent darunter. Deutlich unterhalb des Erwartungswerts liegen die Übernahmequoten der Absolventinnen in den Mittel- und Großbetrieben, sowohl in den alten wie auch den neuen Ländern. Besonders gering ist der Anteil der jungen Frauen an den Übernahmen in den Großbetrieben der alten Länder (12,9 Prozent unter dem Anteil weiblicher Absolventen).

Übersicht 89: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2006 (nach Branchen)

Branche	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse		Übernahmequoten in Prozent	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10.300	1.900	30,5	53,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3.700	1.200	74,4	66,7
Nahrungs- und Genussmittel	13.000	3.500	50,3	57,9
Verbrauchsgüter	8.100	1.600	67,2	63,4
Produktionsgüter	21.900	4.900	74,3	63,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	43.400	4.700	76,4	71,2
Baugewerbe	32.300	6.300	56,6	46,8
Handel, Instandhaltung, Reparatur	80.400	11.200	59,1	43,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	12.000	3.600	61,7	53,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	21.200	2.000	80,7	79,4
Gastgewerbe	16.000	5.800	38,2	49,3
Erziehung und Unterricht	17.600	13.900	21,0	7,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	48.000	9.600	37,8	36,4
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen*	27.900	4.200	57,7	51,4
sonstige Dienstleistungen überw. für Unternehmen	7.600	1.500	63,3	51,5
Andere Dienstleistungen	13.200	2.900	59,0	53,3
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	23.000	5.500	58,6	47,8
Insgesamt**	399.500	84.300	57,0	44,2

*Datenverarbeitung und Datenbanken; Forschung und Entwicklung; Rechts-, Steuer,- Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung; Grundstücks- und Wohnungswesen.
**Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamtangabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen.
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2006; 14. Befragung alte Länder und 11. Befragung neue Länder.

Übersicht 90: Anteil weiblicher Fachkräfte an erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2006 (nach Betriebsgrößenklassen)

Betriebsgrößenklasse	Bundesgebiet		
	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	prozentuale Differenz von (2) zu (1)
	in Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	54,6	57,9	+6,1
10 bis 49 Beschäftigte	40,0	38,5	–3,5
50 bis 499 Beschäftigte	44,7	43,2	–3,4
500 und mehr Beschäftigte	45,8	40,1	–12,5
Insgesamt*	45,6	43,6	–4,4

Betriebsgrößenklasse	Alte Länder			Neue Länder		
	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	prozentuale Differenz von (2) zu (1)	(1) Anteil weiblicher Absolventen	(2) Anteil Frauen an allen Übernahmen	prozentuale Differenz von (2) zu (1)
	in Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	55,5	58,6	+5,6	48,9	53,6	+9,6
10 bis 49 Beschäftigte	39,5	37,4	–5,3	41,9	44,4	+6,0
50 bis 499 Beschäftigte	46,2	44,4	–3,9	38,8	36,7	–5,4
500 und mehr Beschäftigte	45,0	39,2	–12,9	50,1	47,7	–4,8
Insgesamt*	46,1	43,6	–5,4	43,1	43,5	+0,9

* Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen.
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Betriebspanel 2006; 14. Befragung alte Länder und 11. Befragung neue Länder.

3.6.3 Arbeit und Beruf im Wandel: Beruflicher Erfolg von Erwerbstätigen mit betrieblicher und schulischer Ausbildung im Vergleich

Berufliche Ausbildungen können auf unterschiedlichem Qualifikationsniveau erlangt werden. Dazu zählen universitäre Abschlüsse ebenso wie Abschlüsse aus dem dualen System. Vollqualifizierende Berufsfachschulen (BFS), die zu einem Berufsabschluss führen, sind im deutschen Berufsbildungssystem unterhalb der Hochschulebene im Sekundarbereich II teilweise Alternativen zum dualen System der Berufsausbildung. Auf diesem Bildungsniveau konkurrieren stellenweise Erwerbstätige mit dualem Abschluss mit Erwerbstätigen mit schulischem Abschluss um Arbeitsplätze, wie beispielsweise bei Bürokaufleuten. Diese direkte Konkurrenz beschränkt sich auf wenige Felder, derzeit ist es so, dass schulische Berufsausbildungen größtenteils in anderen Berufsfeldern und Berufen angeboten werden als duale Ausbildungen. Dennoch nimmt die Zahl der Absolventen/Absolventinnen vollzeitschulischer Berufsausbildungsgänge zu, sodass ein Vergleich sinnvoll wird, um die Situation allgemein einschätzen zu können.

Welche Unterschiede lassen sich feststellen? Grundlage für die folgenden Analysen sind Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, die das BIBB mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführt hat. Dabei handelt es sich um eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen zu ihrem Qualifikationserwerb und ihren Arbeitsplätzen in Deutschland. Die Daten wurden durch eine telefonische, computerunterstützte Befragung von Oktober 2005 bis März 2006 erhoben. Grundgesamtheit der Untersuchung sind erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit, bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“).

Etwa zwei Drittel der Erwerbstätigen in Deutschland verfügen als höchsten beruflichen Abschluss über eine schulische oder betriebliche Berufsausbildung, inklusive darauf aufbauender Fortbildungen. 22,7 Prozent der Erwerbstätigen verfügen über akademische Abschlüsse, und 10,5 Prozent haben keinen beruflichen Ausbildungsabschluss. Hier sind die Erwerbstätigen von Interesse, die als höchsten Abschluss eine

schulische oder eine betriebliche Ausbildung haben.[286] Die überwiegende Mehrheit dieser Erwerbstätigen (86,2 Prozent, hochgerechnet ca. 15 Mio. Personen) hat dabei eine betriebliche Berufsausbildung als höchste berufliche Ausbildung absolviert. Eine schulische Berufsausbildung haben 13,8 Prozent von ihnen (hochgerechnet ca. 2 Mio. Personen) abgeschlossen.

Unter denen, die eine betriebliche Ausbildung absolviert haben, haben die meisten einen Hauptschulabschluss (46,5 Prozent) oder Realschulabschluss (41,4 Prozent). In dieser Gruppe finden sich selten Absolventen/Absolventinnen mit sonstigem oder ausländischem Schulabschluss. Wer eine schulische Berufsausbildung gemacht hat, der hat überdurchschnittlich oft die allgemeinbildende Schule mit einem Realschulabschluss (insgesamt 54,6 Prozent) oder einer Fachhochschul- oder Hochschulreife (22,7 Prozent) beendet. Frauen haben überdurchschnittlich oft eine schulische Berufsausbildung (79,1 Prozent gegenüber einem Durchschnitt von 45,9 Prozent bei allen Erwerbstätigen), während Männer eher eine betriebliche Berufsausbildung gemacht haben (59,4 Prozent gegenüber 54,1 Prozent bei allen Erwerbstätigen).

Unter den Erwerbstätigen, die hier betrachtet werden, haben Männer überdurchschnittlich oft einen Hauptschulabschluss, während Frauen überdurchschnittlich oft einen Realschulabschluss oder einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss gemacht haben. Statistisch sind die Zusammenhänge zwischen dem allgemeinbildenden Abschluss und dem Geschlecht und der Art der beruflichen Ausbildung signifikant.

Unterschiede zeigen sich bei den beruflich Ausgebildeten auch hinsichtlich ihres Migrationshintergrundes. Eine betriebliche Ausbildung haben erwerbstätige Deutsche mit Migrationshintergrund (4,7 Prozent) und Ausländer (7,0 Prozent) seltener als eine schulische Ausbildung absolviert (je 8,5 Prozent und 8,3 Prozent), während Deutsche ohne Migrationshintergrund häufiger eine betriebliche als eine schulische Berufsausbildung absolviert haben (88,3 Prozent zu 83,2 Prozent). In welchen Berufsfeldern arbeiten schulisch oder betrieblich ausgebildete Fachkräfte? Dabei ist zu beachten, dass schulische Berufsausbildungen nur in wenigen Berufsfeldern angeboten werden, die (wie bei den Gesundheitsberufen) wenig Austauschbeziehungen zu anderen Feldern haben. Tatsächlich zeigt sich, dass schulisch Ausgebildete in vergleichsweise wenigen Feldern arbeiten, während betrieblich Ausgebildete sich stärker auf die unterschiedlichen Felder verteilen. Alleine in den Gesundheits- und den Sozial- und Erziehungsberufen arbeiten 59 Prozent der schulisch Ausgebildeten. Hier sind auch die meisten Angebote einer schulischen Berufsausbildung zu finden: 66,7 Prozent aller schulisch Ausgebildeten wurden in diesen Feldern ausgebildet. Die betrieblich Ausgebildeten sind im Bereich der gewerblich-technischen und der kaufmännisch-verwaltenden Berufe häufiger eingesetzt, dort wurden auch 87,0 Prozent von ihnen ausgebildet. Die **Übersicht 91** zeigt die Verteilungen von Ausbildungs- und Erwerbsberufen.

Interessant ist nun, ob die Erwerbstätigen auch in dem Berufsfeld ausgebildet wurden, in dem sie arbeiten. Die Ergebnisse sind eindeutig: In den Berufsfeldern Gesundheitsberufe und Sozial- und Erziehungsberufe arbeiten zu 94,9 Prozent bzw. 85,7 Prozent Erwerbstätige, die eine schulische Ausbildung im gleichen Berufsfeld absolviert haben. In den technischen Berufen trifft das immerhin noch auf 71,7 Prozent der Erwerbstätigen zu. Bei den betrieblich Ausgebildeten wurden im Feld der Metall- und Elektroberufe 85,5 Prozent der Erwerbstätigen auch hier ausgebildet, in allen anderen Feldern liegt die Rekrutierungsrate aus dem entsprechenden Berufsfeld niedriger.

Schulische und betriebliche Ausbildung im Hinblick auf beruflichen Erfolg

Beruflicher Erfolg macht sich an unterschiedlichen Dimensionen fest. Die Stellung im Beruf, das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, die Entlassungsgefahr, die Verwertung des erlernten Wissens und der erlernten Fähigkeiten, die Zufriedenheit mit der Arbeit und das erzielte Einkommen spielen hier eine Rolle. Die Frage ist nun, welche Rolle die Art der beruflichen Ausbildung im Hinblick auf beruflichen Erfolg hat. Deshalb werden die genannten Aspekte der beruflichen Situation hier als Vergleichsgrößen zwischen den Gruppen herangezogen.

Berufliche Stellung

Auf dem hier betrachteten Ausbildungsniveau sollten die Erwerbstätigen mindestens als Facharbeiter/Facharbeiterin tätig sein, andernfalls würde man von einer nicht adäquaten Beschäftigung ausgehen. Beachtet man die Fachrichtung der Ausbildung nicht, fällt auf, dass betrieblich Ausgebildete überdurchschnittlich häufig als Facharbeiter/Facharbeiterinnen, oder als an- oder ungelernte Arbeiter/Arbeiterinnen tätig sind. Schulisch Ausgebildete hingegen arbeiten sehr oft als qualifizierte Angestellte oder Beamte/Beamtinnen oder auch als leitende Angestellte. Bei Meistern/Meisterinnen, einfachen Angestellten und Selbstständigen gibt es keine Unterschiede zwischen den Gruppen. Fasst man die beruflichen Stellungen weiter zusammen, ohne die Fachrichtung der Ausbildungen zu überprüfen, dann fällt der Unterschied zwischen den Gruppen etwas deutlicher aus: Schulisch Ausgebildete sind seltener als betrieblich Ausgebildete nicht adäquat beschäftigt (20,0 Prozent zu 23,7 Prozent) und häufiger als Meister/Meisterin, Poliere oder leitende Angestellte tätig (19,8 Prozent zu 12,0 Prozent – **Übersicht 92** zeigt die Verteilungen). Diese leicht positivere Stellung schulisch Ausgebildeter ist allerdings auf die

286 Auf diesem Bildungsniveau werden die, die keine berufliche Ausbildung haben, und auch diejenigen, die Fortbildungen wie die zum Techniker oder Meister oder akademische Ausbildungen absolviert haben, nicht berücksichtigt. Auch Erwerbstätige, die schulische und betriebliche Ausbildungen kombiniert haben, werden hier nicht weiter betrachtet.

Übersicht 91: Ausbildungs- und Erwerbsberufe nach Berufsfeldern

Berufsfeld	Ausbildungsberuf				Erwerbsberuf			
	betrieblich		schulisch		betrieblich		schulisch	
	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent
Gewerblich-technische Berufe	8.464	54,9	346	14,0	6.064	39,4	323	13,1
Kaufmänn.-verwaltende Berufe	4.945	32,1	269	10,9	4.566	29,6	343	13,9
Gesundheitsberufe	457	3,0	1.004	40,7	388	2,5	872	35,3
Sozial- und Erziehungsberufe	11	0,1	642	26,0	202	1,3	585	23,7
Sonstige	1.529	9,9	205	8,3	4.186	27,2	343	13,9
Insgesamt	**15.407**	**100,0**	**2.466**	**100,0**	**15.407**	**100,0**	**2.466**	**100,0**

Quelle: Erwerbstätigenbefragung 2006 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Übersicht 92: Stellung im Beruf nach Art der Ausbildung

	Betriebliche Ausbildung		Schulische Ausbildung	
	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent
An- und ungelernte Arbeiter, einfache Angestellte	3.638	23,7	491	20,0
Facharbeiter, qualifizierte Angestellte	8.618	56,2	1.272	51,9
Meister, Poliere, leitende Angestellte	1.846	12,0	486	19,8
Selbstständige, freie Mitarbeiter	1.245	8,1	202	8,3
Insgesamt	**15.346**	**100,0**	**2.451**	**100,0**

Quelle: Erwerbstätigenbefragung 2006 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Fachrichtung des erlernten Berufes zurückzuführen.[287] Überprüft man diese, dann unterscheiden sich die Gruppen schulisch und betrieblich Ausgebildeter nicht mehr voneinander. Daran wird deutlich, dass nicht die Art der Ausbildung, sondern die verschiedenen Fachrichtungen, die mit der Unterscheidung von betrieblichen und schulischen Ausbildungen verbunden sind, und die damit einhergehenden Beschäftigungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Berufsfeldern hier ausschlaggebend sind: Die Unterschiede entstehen durch Strukturen am Arbeitsmarkt, nicht durch Unterschiede in der Ausbildung.

Arbeitsplatzanforderungen

Die jeweilige Mehrheit schulisch oder betrieblich ausgebildeter Erwerbstätiger arbeitet auf Arbeitsplätzen, für die mindestens eine abgeschlossene betriebliche oder schulische Berufsausbildung erforderlich ist. Betrieblich Ausgebildete sind etwas häufiger als schulisch Ausgebildete auf Arbeitsplätzen eingesetzt, für die keine Ausbildung erforderlich ist (20,3 Prozent im Vergleich zu 15,8 Prozent).

Entlassungsrisiko

Vergleicht man die beiden Gruppen hinsichtlich des subjektiv eingeschätzten Entlassungsrisikos, ergeben sich keine Unterschiede. Die überwiegende Mehrheit sowohl der schulisch (87,1 Prozent) als auch der betrieblich (88,0 Prozent) Ausgebildeten sieht gar keine oder nur eine geringe Entlassungsgefahr.

Verwertung des Erlernten

Wie viel von dem, was sie in der Ausbildung gelernt haben, können schulisch oder betrieblich Ausgebildete in ihrem Arbeitsleben verwerten? Erweist sich die eine Art der Ausbildung als passgenauer als die andere?

Auf den ersten Blick scheint das der Fall zu sein. Von den betrieblich Ausgebildeten können 65,8 Prozent einiges bis hin zu sehr viel ihres erlernten Wissens nutzen, aber 34,2 Prozent können eben wenig bis gar nichts mehr davon nutzen. Bei

287 Siehe hierzu auch den Beitrag von Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Arbeitsmarkterfolg von Absolventen des dualen Systems und Berufsfachschulen im Vergleich: Der erste Blick kann täuschen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2 (2005) Seite 23–27.

Übersicht 93: Verwertung und Art der Ausbildung

Verwertung	Alle				Berufswechsler				Nichtberufswechsler			
	Betrieblich Ausgebildete		Schulisch Ausgebildete		Betrieblich Ausgebildete		Schulisch Ausgebildete		Betrieblich Ausgebildete		Schulisch Ausgebildete	
	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent	in Tausend	in Prozent
Einiges bis sehr viel	9.965	65,8	1.849	77,9	1.729	28,8	177	31,6	8.222	90,2	1.671	92,2
Wenig bis nichts	5.175	34,2	524	22,1	4.276	71,2	383	68,4	895	9,8	141	7,8
Insgesamt	**15.140**	**100,0**	**2.373**	**100,0**	**6.005**	**100,0**	**559**	**100,0**	**9.117**	**100,0**	**1.812**	**100,0**

Quelle: Erwerbstätigenbefragung 2006 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

den schulisch Ausgebildeten sind 77,9 Prozent in der Lage, ihr Ausbildungswissen einzusetzen, während nur 22,1 Prozent dies nicht können. Sieht man genauer hin und untersucht die Verwertung getrennt nach Berufswechslern und Nichtberufswechslern, zeigt sich, dass Berufswechsler insgesamt zu 71,0 Prozent wenig bis nichts ihrer Ausbildung verwerten können, 29,0 Prozent aber einiges bis sehr viel. Bei den schulisch Ausgebildeten ist die Verteilung dabei vergleichbar zu der der betrieblich Ausgebildeten, statistisch zeigt sich ebenfalls kein Zusammenhang. Der Zusammenhang zwischen der Verwertung des Erlernten und einem Berufswechsel hingegen ist sowohl über alle Erwerbstätigen als auch für die Gruppen der betrieblich und schulisch Ausgebildeten signifikant und stark ausgeprägt; die Erklärung dafür, wie viel jemand verwerten kann, ist also nicht in der Art der Ausbildung zu suchen, sondern im Berufswechsel (**Übersicht 93** zeigt die Verteilungen).

Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt

Ergeben sich Unterschiede, wenn man die Gruppen nach der Zufriedenheit mit der Arbeit getrennt betrachtet? Insgesamt 92,7 Prozent der betrieblich Ausgebildeten, aber auch 93,2 Prozent der schulisch Ausgebildeten sind zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. 53,6 Prozent der betrieblich Ausgebildeten und 55,2 Prozent der schulisch Ausgebildeten sind mit ihren derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden. Art und Inhalt der Tätigkeit, die Möglichkeiten, die individuellen Fähigkeiten anzuwenden, und die Weiterbildungsmöglichkeiten werden ebenfalls bei beiden Gruppen überwiegen positiv bewertet, und es zeigt sich kein nennenswerter Unterschied. Nur beim Einkommen zeigen sich Differenzen: 68,9 Prozent der betrieblich Ausgebildeten, aber nur 59,7 Prozent der schulisch Ausgebildeten sind mit ihren Löhnen zufrieden.

Einkommen

Will man sich die Unterschiede im Einkommen zwischen den Gruppen ansehen, sollte man die jeweilige Arbeitszeit berücksichtigen. Dazu kommen Brancheneffekte, denn schulisch Ausgebildete arbeiten in wenigen und anderen Branchen als betrieblich Ausgebildete, und es gibt Unterschiede zwischen diesen Branchen. Zum Beispiel zwischen der Branche Erziehung und Unterricht (durchschnittlicher Stundenlohn 18,52 Euro und über die Hälfte schulisch ausgebildete Erwerbstätige) und der Baubranche (durchschnittlicher Stundenlohn 14,98 Euro und 95,6 Prozent betrieblich Ausgebildeter).

Über alle Erwerbstätigen ergibt sich ein rechnerischer durchschnittlicher Stundenlohn von 14,34 Euro nach den tatsächlich geleisteten Stunden (Bruttoeinkommen). Betrieblich Ausgebildete verdienen dabei durchschnittlich 14,29 Euro und schulisch Ausgebildete durchschnittlich 14,64 Euro. Unterscheidet man nach dem Geschlecht, der Arbeitszeit und der beruflichen Ausbildung, ergeben sich folgende Unterschiede: Den höchsten durchschnittlichen Stundenlohn mit 17,08 Euro verdienen männliche Erwerbstätige, die schulisch ausgebildet wurden und Vollzeit tätig sind. Die Differenz zu Frauen beträgt plus 3,45 Euro. Den niedrigsten durchschnittlichen Stundenlohn mit 11,71 Euro verdienen weibliche Erwerbstätige in Teilzeitanstellung, die betrieblich ausgebildet wurden. Die schulisch Ausgebildeten verdienen hier durchschnittlich 2,03 Euro mehr als die betrieblich Ausgebildeten.

Zusammenfassend zeigt sich die Situation wie folgt: Erwerbstätige, die als höchste berufliche Ausbildung eine betriebliche oder schulische Ausbildung haben, lassen sich hinsichtlich soziodemografischer Merkmale wie dem Geschlecht, der allgemeinen schulischen Bildung oder einem Migrationshintergrund voneinander unterscheiden. Die Altersgruppen sind bei schulisch und betrieblich Ausgebildeten ähnlich verteilt. Im Hinblick auf beruflichen Erfolg ergeben sich dabei kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, wenn man Berufsbereiche (hier sind die Absolventen jeweils dort tätig, wo sich die Mehrzahl der Ausbildungsangebote findet), das Entlassungsrisiko, die Verwertungsmöglichkeiten, die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit oder das Einkommen betrachtet. Die Arbeitsplatzanforderungen und die berufliche Stellung ergeben einen schwachen Unterschied zwischen den zwei Gruppen: Schulisch Ausgebildete sind eher adäquat beschäftigt als betrieblich Ausgebildete, was sich aber durch die unterschiedlichen Ausbildungsberufe von schulisch und betrieblich Ausgebildeten erklären lässt.

3.7 BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG – WISSENSMANAGEMENT

3.7.1 Transfer- und Wissensmanagement in der Berufsbildung

Das Ziel, die Qualität der beruflichen Bildung durch Forschung, Entwicklung und Beratung zu verbessern, ist ein wichtiges Anliegen der verschiedenen Akteure der Berufsbildung. Dabei spielt der schnelle Transfer zwischen Forschungsergebnissen, Praxiserfahrungen und Informationsbedürfnissen der Politik eine zentrale Rolle. Techniken des Wissensmanagements zielen vor allem auf die Verbesserung des Wissenstransfers und setzen auf zwei Ebenen an:

- Verbesserter Informationszugang: Arbeitsergebnisse und Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung und -praxis werden transparenter und schneller zugänglich gemacht. Sie können so unmittelbar und zielgerichtet wieder in den wissenschaftlichen Diskurs und die Bildungspraxis zurückfließen.

- Unterstützung von Netzwerken: Wissensbestände und Akteure der Berufsbildung werden vernetzt. Auf diese Weise kann das Know-how verschiedener Kompetenzbereiche besser genutzt und Synergien bei der Bearbeitung gleicher oder ähnlicher Problemstellungen erreicht werden. Doppelarbeiten und ineffiziente Umsetzungsprozesse sollen vermieden werden.

Ein Beispiel für einen Wissensmanagementansatz, der vor allem auf der ersten Ebene ansetzt, ist das Internetportal des BIBB. Unter http://www.bibb.de/ können u. a. die Arbeitsergebnisse des BIBB komfortabel recherchiert werden. Der Datenbestand umfasst derzeit ca. 21.000 Dokumente, die jährlich von 1,68 Millionen Besuchern/Besucherinnen abgefragt werden. Das im nächsten Abschnitt vorgestellte „Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung“ (KIBB) vereint beide oben genannten Ansätze.

3.7.2 Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)

Das Projekt KIBB hat im Auftrag des BMBF ein Wissensmanagement für die gesamte deutsche Berufsbildungsforschung aufgebaut.[288] Drei Zielsetzungen werden verfolgt:

Fachgerechte Beantwortung von Anfragen

Anfragen zur beruflichen Bildung aus dem Nutzerkreis von Verwaltung und Politik werden vom KIBB-Team in einem mit den jeweiligen Anfragern abgestimmten Zeitrahmen bearbeitet, und die Antworten werden im KIBB-Portal zugänglich gemacht. Bei Bedarf arbeitet KIBB dabei mit Experten und Expertinnen des BIBB oder anderer Einrichtungen zusammen, um sicherzustellen, dass die Antworten stets den neuesten Stand der Forschung widerspiegeln.

Innerhalb der Projektlaufzeit stieg die Zahl von Anfragen kontinuierlich an. Sie beläuft sich auf inzwischen über 350 Anfragen (Stand September 2007). Davon sind etwa 180 Anfragen und Antworten im sogenannten „Anfragenarchiv“ unter http://www.kibb.de/rd/anfrage.html nachzulesen. Folgende Übersicht gibt exemplarisch einige Themen von Anfragen der letzten Jahre wieder:

- Auszubildende im Ausland,
- Entwicklung und regionale Verteilung von sogenannten „Splitterberufen“,
- Ausbildungsplatzsituation in verschiedenen Regionen oder in einzelnen Branchen,
- Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss,
- Eignungstests zur Einstellung von Auszubildenden,
- Modularisierungsdebatte,
- Anteil Hauptschüler an Auszubildenden,
- Studienabbrecher und -abbrecherinnen im dualen System,
- Entwicklung des Lehrstellenmarkts 2000 – 2006,
- Synopse der Fördermaßnahmen für die Berufsausbildung,
- Berufsbildungsverlauf von Mädchen (und speziell von jungen Frauen mit Migrationshintergrund),
- Schulabgänger/Schulabgängerinnen nach Schultypen und Staatsangehörigkeit,

Registrierte Nutzer können über ein webbasiertes Formular ihre Frage direkt an KIBB senden. In einer Anfragendatenbank wird die gesamte Bearbeitung und Dokumentation gesteuert.

Bereitstellung von Wissensbeständen für die Berufsbildungsforschung im KIBB-Portal

KIBB hat seit Juli 2004 ein Portal zur beruflichen Bildung (http://www.kibb.de/) aufgebaut, das ausgewählte Ergebnisse der deutschen Berufsbildungsforschung präsentiert. Dieses ist für die KIBB ein unerlässliches Instrument bei der Beantwortung von Anfragen und steht darüber hinaus auch der Allgemeinheit zur Verfügung. Seit Januar 2007 ist das Portal in einer komplett überarbeiteten Version online. Als thematisch geordneter Zugang zu den Informationen im Portal dient die

288 Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kapitel 2.9, Seite 119–120.

Wissenslandkarte, in der aktuell über 850 Projekte aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) enthalten sind. Sie ermöglicht den Nutzern und Nutzerinnen, die verschiedenen Wissensgebiete der Berufsbildungsforschung von einem zentralen Punkt aus zu erschließen und Informationen zu aktuellen Themen und Forschungsprojekten abzufragen. Darüber hinaus sind über 40 Informationssysteme zu ausgewählten Aspekten der Berufsbildung in der Wissenslandkarte vernetzt. Dazu gehört z. B. auch das von KIBB mit aufgebaute Online-Befragungssystem „Expertenmonitor Berufliche Bildung“, das nun dem BIBB als Forschungsinstrument zur Verfügung steht. Des Weiteren sind auch die unmittelbar angebundenen Datenbanken wie

- die „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“, (LDBB)
- die „BIBB-Modellversuchsdatenbank“ und
- die „Modellversuchsdatenbank Berufliche Schulen“

zu nennen.

Als alternativer Zugang zur Wissenslandkarte wurde eine Metasuchmaschine für das Portal entwickelt. Diese wird zurzeit zu einer lernenden Suche erweitert. Bei der überarbeiteten Portalversion wurde auch das Modul Ankündigungen ausgebaut. Nutzer können nun eigenständig ihre Informationen bei KIBB bekannt geben. Das Modul Ankündigungen enthält Neuigkeiten zu Veranstaltungen, Ausschreibungen und Wettbewerben etc.

Förderung des Wissenstransfers in der Forschungscommunity

Um den Informationsaustausch zwischen den Akteuren der deutschen Berufsbildungsforschung zu fördern, die sich in der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) zusammengeschlossen haben, stellt KIBB mit dem Portal eine Präsentations- und Kommunikationsplattform zur Verfügung. Alle Mitgliedsinstitutionen der AGBFN sind mit ihren Kontaktdaten in einem „Community-Bereich“ vertreten. Hier können aktuelle Ankündigungen der AGBFN eingesehen und Materialien zu wissenschaftlichen Tagungen und Veranstaltungen heruntergeladen werden. Auch in im Jahr 2007 wurde diese Dokumentation kontinuierlich fortgeschrieben. Eine Überarbeitung des AGBFN-Auftritts ist in der Umsetzung.

Die AGBFN ist zudem mit 540 Projekten der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft und je ca. 20 Projekten des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Ausbau der Wissenslandkarte beteiligt.

Sowohl der Auftritt der AGBFN als auch die KIBB-Wissenslandkarte unterstützen somit im wesentlichen Maß den wissenschaftlichen Diskurs.

Das KIBB-Projekt wurde zum Jahresende 2007 erfolgreich abgeschlossen. Seit dem Jahr 2008 wird KIBB – finanziert aus dem Grundhaushalt des BIBB – innerhalb des Arbeitsbereichs 1.1 des BIBB weitergeführt.

Die Fortschritte der KIBB-Aktivitäten sind unter folgender Adresse Informationen abrufbar http://www.kibb.de/rd/wlk8012.htm.

3.7.3 BMBF-Berufsbildungsforschungsinitiative

Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsbeeinflussenden Faktoren und Rahmenbedingungen soll die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF zielgerichtete Erkenntnisse liefern. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2006 eine Berufsbildungsforschungsinitiative durch das BMBF gestartet, die durch eine konkrete Zielvorgabe und Programmatik strukturiert ist. Die Forschungsinitiative wird durch das BIBB fachlich begleitet und administrativ unterstützt.

Das Ziel der geplanten Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren und weniger praxisnahe Instrumente, z. B. in Form von Medien oder Lernmitteln für die berufliche Praxis, zu erstellen oder Umsetzungsprozesse zu begleiten. Diese Initiative soll dabei als lernendes System verstanden werden, welches sich kontinuierlich in seiner inhaltlichen Präzisierung an den bildungspolitischen Anforderungen orientiert. Dies schließt ein, dass sich eine Förderung immer auch nach unterschiedlichen Zielvorstellungen, Rahmenbedingungen und Zeithorizonten ausrichtet.

Mit Blick auf aktuelle bildungspolitische Ziele wurden in den Jahren 2006 und 2007 folgende Forschungsprojekte gestartet oder schon abgeschlossen. Bereits abgeschlossen sind die Projekte „Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“, das „Gutachten zur Systematisierung der Förderinstrumente in der Benachteiligtenförderung“, die „Expertise zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsausbildung“ und die „Untersuchung der Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmenwerks NQR“. Die Ergebnisse der Studien werden derzeit vor dem Hintergrund weiterführender bildungspolitische Aktivitäten diskutiert.

Folgende Projekte werden in im Jahr 2008 abgeschlossen:

- Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung (im Speziellen auf Bildungsträger, Betriebe und Auszubildende),
- Untersuchung von Ausbildungspotenzialen von Zeitarbeitsunternehmen,
- Untersuchungen zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen in wissensintensiven Dienstleistungsbereichen und Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern.

In den Jahren 2007 und 2008 wurden bzw. werden weitere Ausschreibungen durchgeführt. Dazu zählen Forschungsprojekte in den Bereichen Berufsbildungsrecht, Ordnungspolitik, Innovations- und Zielgruppenforschung sowie allgemeine Berufsbildungspolitik. Während zu den erstgenannten Themen derzeit die Ausschreibungen vorbereitet werden, wurde Ende 2007 eine Ausschreibung zum Thema „Stiftungen im Kontext von beruflicher Aus- und Weiterbildung – Status quo, Entwicklungen und innovative Ansätze“ veröffentlicht.

Ausgewählte Ergebnisse der laufenden Projekte

Das Ziel des Vorhabens „Demografische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung“ ist die Entwicklung von Szenarien in den drei Zeithorizonten 2007–2015, 2016–2025 sowie 2026–2035, um die Konsequenzen der demografischen Entwicklungen auf die berufliche Bildung unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu untersuchen. Dabei wird das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen systematisch variiert. Für jedes Szenario wird untersucht, welche Konsequenzen sich aus einem ausgeglichenen Angebots-Nachfrage-Verhältnis, einem Mangel und einem Überschuss an Ausbildungsplätzen für das Berufsbildungssystem ergeben.

Die Szenarien bilden die Konsequenzen der sinkenden Anzahl von Schulabgängern und Schulabgängerinnen für organisatorische, infrastrukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen des Berufsbildungssystems ab und stellen Herausforderungen für Bildungsträger und -einrichtungen dar. Die aus den Veränderungen des Bildungsangebotes entstehenden konkurrierenden Effekte zwischen den Bildungsbereichen (Berufs- und Hochschulbildung) werden vor dem Hintergrund notwendiger Anpassungen der Ausbildungsinhalte und Leistungsanforderungen beschrieben.

Im Rahmen von drei Gesprächsrunden werden Multiplikatoren eingebunden. Mehr als 150 weitere Experten wurden im Rahmen einer zweistufigen Delphibefragung zu zukünftigen Entwicklungen in der beruflichen Bildung befragt. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Anforderungen an die duale Ausbildung aufgrund technologischer Entwicklungen und dem Wandel Deutschlands zur Wissensgesellschaft weiter deutlich steigen werden. Aus Sicht der Experten besteht die Gefahr, dass die Attraktivität der beruflichen Ausbildung im Vergleich zur Hochschulbildung deutlich abnimmt. Dennoch wird die Integration von Jugendlichen ohne bzw. mit schlechtem Schulabschluss problematisch bleiben, selbst wenn zunehmend Möglichkeiten zur Teilqualifikation oder einjährige Ausbildungsgänge geschaffen würden.

Im Mittelpunkt des Projekts „Untersuchung von Ausbildungspotenzialen von Zeitarbeitsunternehmen“ steht die Frage, welche Ausbildungsmodelle geeignet sind, um zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze bei Zeitarbeitsunternehmen für Ausbildungsberufe zu generieren, die von diesen aus fachlichen Gründen nicht ausgebildet werden können.

Während in anderen Branchen und Bereichen Ausbildungspotenziale relativ breit erforscht sind, trifft das im Zeitarbeitsbereich nicht zu. Erst seit kurzer Zeit gibt es Projekte und Initiativen für eine solche Ausbildung. Denn bis vor kurzem schien es, dass sich Zeitarbeit und Erstausbildung in solchen Berufen, in denen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen überlassen werden, diametral entgegenstehen. Während sich in anderen Branchen das nicht genutzte Ausbildungspotenzial vor allem daran misst, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, sie aber nicht nutzen, gibt es im Zeitarbeitsbereich nicht einmal gesichertes Wissen darüber, welche Zeitarbeitsfirmen sich – unter welchen Bedingungen – überhaupt eine Ausbildung vorstellen können.

Das komplex angelegte Forschungskonzept zielt darauf ab, möglichst alle Akteursgruppen einer (möglichen) Verbundausbildung im Zeitarbeitsbereich in die Untersuchung einzubeziehen. Die wichtigste Methode zur Quantifizierung des Ausbildungspotenzials durch Verbundausbildung in Zeitarbeitsunternehmen und zur Bestimmung der erforderlichen Rahmenbedingungen sind zwei repräsentative Befragungen: in Zeitarbeitsunternehmen sowie in (potenziellen) Einsatzbetrieben.

Folgende Ziele werden damit im Projekt verfolgt:

- Analyse der förderlichen und hinderlichen betrieblichen und ordnungspolitischen Bedingungen für Verbundausbildung im Zeitarbeitsbereich,
- Ermittlung von Ausbildungspotenzialen im Zeitarbeitsbereich,
- Analyse der Eignung der Verbundausbildung für das Erschließen von Ausbildungspotenzialen,
- Bestimmung der Grundzüge für ein Modellprojekt zur Ausbildung in Zeitarbeits- und Einsatzunternehmen,
- Erarbeiten von Empfehlungen für die Entwicklung der ord-

nungspolitischen Rahmenbedingungen für eine Ausbildung im Zeitarbeitsbereich.

Das Projekt „Untersuchung zum Rekrutierungsverhalten von Unternehmen mit wissensintensiven Tätigkeitsfeldern und Unternehmen mit wissensintensiven Dienstleistungen“ verfolgt vier Ziele:

- Analyse gegenwärtiger und künftiger Anforderungsprofile auf der Ebene qualifizierter Facharbeit bzw. mittlerer Tätigkeiten,
- Bestimmung typischer Muster der Personalgewinnung und -entwicklung,
- Verdeutlichen der Wege, Formen und Medien der Personalgewinnung,
- Ableiten ordnungspolitischer Empfehlungen.

Die seit Februar 2007 vorgenommenen qualitativen Untersuchungen in 27 Unternehmen zeigen bisher folgende Zwischenergebnisse:

- Erstens zeichnen sich in der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen deutlich steigende Anforderungen an wissensintensive Tätigkeiten ab. Deren Vielfalt und Komplexität wächst (z. B. durch zunehmende Komplexität von Anlagen und Technologien oder durch neue Produkte und Produktgruppen). Berufsfachlichkeit wird stärker betont.
  Im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen werden in Bezug auf einzelne Tätigkeiten sowohl verschiedene Ausbildungsberufe als auch eine Kombination branchennaher Kompetenzen oder Qualifikationsbestandteile/-bündel mit Spezialkenntnissen nachgefragt.
- Zweitens spielen methodische und soziale Kompetenzen in den Anforderungsprofilen eine wesentliche Rolle. Es wird eine hohe Sicherheit in der flexiblen Anwendung unterschiedlicher Methoden, Arbeitstechniken und -weisen gefordert. Bezogen auf personale Kompetenzen erwarten Unternehmen zunehmend auch Veränderungsbereitschaft, die Fähigkeit zum Lernen sowie zur Selbstorganisation und zum Selbstmanagement.
- Drittens haben Unternehmen – in beiden Bereichen des Untersuchungsfeldes – unübersehbar bereits jetzt Schwierigkeiten, geeignete Bewerber/Bewerberinnen für mittlere Tätigkeiten zu finden. Mittlere und große Unternehmen richten deshalb ihre Personalrekrutierung in wachsendem Maße potenzialorientiert aus. Sie versuchen herauszufinden, welcher Aufwand betrieben werden muss, damit potenzielle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen heutigen und künftigen Anforderungen entsprechen können. Sie erwarten weniger eine punktgenaue Passfähigkeit von Bewerber/innen, sondern kalkulieren längere Einarbeitung und Phasen weiterer Qualifizierung vorausschauend ein. Für Kleinunternehmen ist es aufgrund ihrer begrenzteren Ressourcen schwieriger, bei der Personalgewinnung potenzialorientiert vorzugehen. Sie greifen deshalb eher auf die „Plug & play“-Strategie zurück.
- Viertens weist die Studie darauf hin, dass bereits ein Verdrängungswettbewerb im Gang ist und größere Unternehmen Fachkräfte aus kleineren Betrieben abwerben.
- Ferner wird deutlich, dass Unternehmen für „wissensintensive Tätigkeiten“ häufig ein besonders hohes Erfahrungswissen voraussetzen – gerade auch in gewerblichen Arbeitsbereichen.

Insgesamt steigt die Bereitschaft der Unternehmen, durch berufliche Qualifizierung und Kompetenzentwicklung die Potenziale ihrer Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu aktivieren. Zugleich gibt es jedoch Tendenzen in den Unternehmen, sorgfältig zu prüfen, ob für bestimmte Tätigkeiten die Anforderungen an formale Qualifikationen nicht gesenkt werden können, um die Facharbeitslücke rasch zu schließen.

4. Berufliche Weiterbildung

Zusammenfassung

Die in hohem Tempo erfolgenden, tief greifenden Veränderungen der Arbeitswelt, nicht zuletzt im Zuge fortschreitender internationaler Arbeitsteilung, haben seit einigen Jahren zunehmend das Interesse auf das Lebenslange Lernen und eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung gelenkt. Hinzu kommt die Herausforderung einer deutlichen demografischen Veränderung der Gesellschaft, die dahin führt, dass Arbeitskräfte künftig zunächst durchschnittlich älter sein werden als heute und dass ihre Zahl anschließend zurückgehen wird, bei steigendem Anteil zu versorgender alter Menschen. Bereits heute unterstreicht die einsetzende sektorale Verknappung von Arbeitskräften – bei fortbestehender hoher Arbeitslosigkeit – die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Anpassung und Erweiterung der vorhandenen Qualifikationen. Die nach einer Phase des Umbruchs wieder steigende Zahl der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung weist in dieselbe Richtung. Der vom BMBF eingesetzte Innovationskreis Weiterbildung greift diese Herausforderungen auf.

Die zunehmende Bedeutung und Vielfalt der beruflichen Weiterbildung kommt in den zahlenmäßig starken, ständig steigenden Aktivitäten auf dem Feld Forschung, Entwicklung, Förderung und – als Querschnittsaufgabe – Qualitätssicherung zum Ausdruck.

In diesem Kapitel werden die neuesten quantitativen Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung erläutert, Perspektiven für die künftige Entwicklung aufgezeigt und Aspekte der Beratung und Qualitätssicherung erörtert. Darüber hinaus werden Innovationen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung als Teil des lebensbegleitenden Lernens aufgegriffen. Das Kapitel umfasst fünf Abschnitte. Im ersten Abschnitt „ Allgemeine Entwicklung“ werden auf der Basis der Berufsbildungsstatistik die Zahlen der in der Fortbildungsstatistik enthaltenen Fortbildungsprüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung dargestellt. Die Entwicklung der Teilnahme an Prüfungen sowie des Prüfungserfolgs wird auf der Grundlage diverser Merkmale erläutert. Ferner wird über die absolvierten Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen berichtet. Es folgt ein Überblick über die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland auf der Grundlage der europäischen Betriebsbefragungen im Rahmen des CVTS-Projekts (Continuing Vocational Training Survey) der Europäischen Union. Die wieder ansteigende Tendenz bei den SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wird dargestellt. Den Abschluss bilden neue quantitative und qualitative Ergebnisse der Befragung von Weiterbildungsanbietern mit dem wbmonitor, der zum ersten Mal in Kooperation zwischen dem BIBB und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt wurde. Im zweiten Abschnitt „Entwicklung der geregelten Weiterbildung“ geht es, nach den in 2007 abgeschlossenen Vorhaben, um die aktuellen Aktivitäten zur Weiterentwicklung von Fortbildungsprüfungsordnungen. Dazu zählen die Regelungen zum Immobilienfachwirt/zur Immobilienfachwirtin sowie zum Fachwirt/zur Fachwirtin für Messe-, Tagungs- und Kongresswirtschaft. Die Darstellung des Stands der Arbeiten zur Entwicklung eines berufspädagogischen Fortbildungsberufs beschließt den Abschnitt. Der dritte Abschnitt betrifft den Fernunterricht. Hier werden Datenauswertungen des Statistischen Bundesamtes auf der Grundlage der freiwilligen Fernunterrichtsstatistik für 2006 vorgestellt. Die Zusammenstellung der am Fernunterricht Teilnehmenden enthält eine differenzierte Darstellung nach Geschlecht, Alter und Fächerauswahl bzw. Themengebieten. Ferner quantifiziert werden Anbieter und Angebote von Fernlehrgängen. Ergänzt wird die Darstellung durch Ergebnisse einer Anbieterbefragung zu den aktuellen Entwicklungstendenzen im Bereich des Fernlernens, insbesondere auch hinsichtlich des Einsatzes netzgestützter Technologien. Im vierten Abschnitt „Qualität und Innovation“ wird über die Arbeit des Innovationskreises Weiterbildung und die Entwicklung der „Lernenden Regionen“ berichtet. Forschung und Entwicklung für die Grundbildung Erwachsener schließen sich an. Die Weiterentwicklung des E-Learning-Dokumentationssystems ELDOC zur Förderung netzgestützter Weiterbildungsmaßnahmen wird gezeigt. In einer umfangreichen Studie hat das BMBF für Deutschland den Stand der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung untersuchen lassen. Dabei wurde auch den vielfältigen, eher versteckten Angeboten nachgegangen. Der Abschnitt berichtet ferner u. a. über die Verstetigung der bewährten Weiterbildungstests der Stiftung Warentest aus Mitteln des BMBF, über Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer und über innovative Entwicklungen im Spiegel des Weiterbildungsinnovationspreises. Der fünfte Abschnitt hat die individuelle Förderung zum Gegenstand und schildert sowohl die Entwicklung der Förderung nach dem AFBG als auch die Weiterentwicklung des Programms Begabtenförderung Berufliche Bildung.

4.1 ALLGEMEINE ENTWICKLUNG

4.1.1 Fortbildungsprüfungsstatistik

Im Folgenden werden Ergebnisse der Fortbildungsprüfungsstatistik dargestellt, die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erhoben wurden. Diese Statistik umfasst die bei den im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen abgelegten Fortbildungsprüfungen nach §§ 53 und 54 BBiG bzw. § 42 HwO. Fortbildungsprüfungen setzen in der Regel einen Berufsbildungsabschluss sowie eine Mindestdauer praktischer Berufstätigkeit voraus.

Die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fortbildungsprüfungen der zuständigen Stellen entwickelte sich im Berichtsjahr 2006 wieder rückläufig nach dem deutlichen Rückgang zwischen 1992 und 2002 und kurzer Stabilisierung in den Folgejahren. Im Jahr 2006 wurden insgesamt 120.433 Prüfungsteilnahmen gezählt und damit 4.640 Prüfungen oder –3,7 Prozent weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der Prüflinge sank gegenüber dem Jahr 2005 bei den Männern (-4.058) stärker als bei den Frauen (–582). Von insgesamt 96.526 bestandenen Prüfungen entfallen mit 63.846 knapp zwei Drittel auf Männer (vgl. **Übersicht 94**).

Im Jahr 2006 zeigen sich für alte wie neue Länder[289] bei den Fortbildungsprüfungen negative Veränderungsraten zum Vorjahr, nachdem in den alten Ländern von 2004 auf 2005 noch ein leichter Anstieg (+0,3 Prozent) vorlag. Insgesamt sank die Teilnahmezahl in den alten Ländern von 104.021 Prüfungen im Jahr 2005 auf 99.556 im Jahr 2006 mit –4,3 Prozent stärker, als dies im östlichen Bundesgebiet der Fall war; dort fiel die Zahl der Personen, die sich Fortbildungsprüfungen unterzogen, bloß um –0,8 Prozent auf 20.877 nach 21.052 im Jahr 2005 (vgl. **Übersicht 95**). Darüber hinaus sind jedoch in einzelnen Ländern durchaus auch größere Abweichungen festzustellen. Deutliche Veränderungen bei den Teilnahmen um +/–5 Prozent errechnen sich danach für Hamburg (+14,2 Prozent), aber auch Sachsen (+5,3 Prozent) oder Sachsen-Anhalt (+4,8 Prozent) auf der einen Seite; daneben stehen Rückgänge vor allem in Bremen (–21,0 Prozent), Thüringen (–11,4 Prozent) sowie Nordrhein-Westfalen (–9,5 Prozent), in Berlin (–8,4 Prozent), dem Saarland (–8,3 Prozent), Hessen (–7,4 Prozent), Rheinland-Pfalz (–6,1 Prozent) und Schleswig-Holstein (–5,5 Prozent). In längerfristiger Perspektive sind für die neuen Länder deutliche Rückgänge der Fortbildungsprüfungen besonders in den Jahren 2000 und 2004 auffällig, während in den alten Ländern eine eher stetige Abnahme bereits seit Mitte der 1990er-Jahre vorliegt (vgl. **Übersicht 95**).

Differenziert nach Ausbildungsbereichen zählte man rund 90 Prozent aller Fortbildungsprüfungen in den beiden Bereichen Industrie und Handel (51 Prozent) sowie Handwerk (40 Prozent). Bundesweit gingen die Teilnahmezahlen im Jahr 2006 gegenüber 2005 vor allem in Industrie und Handel (–8,8 Prozent), in der Hauswirtschaft (–8,2 Prozent) und im öffentlichen Dienst (–4,7 Prozent) zurück (vgl. **Übersicht 95**). So meldete allein der prüfungsstärkste Bereich Industrie und Handel im Jahr 2006 knapp 5.900 Prüfungsteilnehmer weniger als 2005 (–8,8 Prozent). Der Rückgang wird jedoch in absoluten Zahlen nicht kompensiert durch die positive Entwicklung der Bereiche Landwirtschaft (+5,6 Prozent), Freie Berufe (+5,4 Prozent) oder dem Handwerk. Der Handwerksbereich wuchs zum Vorjahr insgesamt um 1.025 Prüfungen (+2,1 Prozent) auf 48.762 Prüfungsteilnahmen und damit erstmals wieder in den letzten Jahren (vgl. **Übersicht 94**). Die Besserung im Zeitverlauf gilt auch für Meisterprüfungen im Handwerk, an denen im Jahr 2006 mit 22.016 Prüflingen rund 100 weniger teilnahmen als im Jahr 2005 (–0,5 Prozent); die starke Abnahme in den Vorjahren (2005/2004: –5,8 Prozent; 2004/2003: –11,3 Prozent) setzt sich demnach nicht in dem Maße fort.

Insgesamt verläuft das Auf und Ab in den Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern beim Vorjahresvergleich nicht immer gleichgerichtet (vgl. **Übersicht 95**). Rückläufige Fortbildungsprüfungszahlen für beide Landesteile wie in der Hauswirtschaft (neue Länder: –43,1 Prozent; alte Länder: –4,5 Prozent) sowie Industrie und Handel (neue Länder: –10,5 Prozent; alte Länder: –8,4 Prozent) oder Anstiegen bei Freien Berufen (neue Länder: +14,2 Prozent; alte Länder: +3,4 Prozent) und Handwerk (neue Länder: +10,7 Prozent; alte Länder: +0,5 Prozent) stehen auf der anderen Seite gegenläufige Entwicklungen gegenüber: So wuchs etwa in den neuen Ländern die Teilnehmerzahl im öffentlichen Dienst recht deutlich (+17,3 Prozent), die alten Länder weisen dagegen ein Minus von 11,3 Prozent auf. Andererseits meldete der Landwirtschaftsbereich im Jahr 2006 gegenüber 2005 für die alten Länder um 9,8 Prozent höhere Fortbildungsprüfungszahlen, während die neuen Länder hier ein Minus von 16,0 Prozent aufweisen.

Der Anteil der Frauen an allen Fortbildungsprüfungen des Jahres 2006 fiel mit 35,7 Prozent etwas höher aus als 2005 (34,8 Prozent). Dabei übertreffen die neuen Länder mit 39,0 Prozent (2005: 37,8 Prozent) den Frauenanteil der alten Länder von 35,0 Prozent (2005: 34,2 Prozent). Über den Zeitraum von 1992 bis 2006 gesehen, konnten die Frauen jedoch ihren Anteil an den Fortbildungsprüfungen im früheren Bundesgebiet leicht steigern (1992: 32,9 Prozent), während sie in den neuen Ländern anteilsmäßig verloren haben (1992: 46,0 Prozent).

Dabei fallen die Frauenanteile in den einzelnen Fortbildungsberufen teils recht verschieden aus. So sind in manchen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen 70 Prozent und mehr der Prüflinge des Jahres 2006 weiblich: etwa in der Gruppe

289 „Alte Länder“ (auch westliches Bundesgebiet) steht im Weiteren für das frühere Bundesgebiet ohne Berlin, „Neue Länder“ einschließlich Berlin.

Übersicht 94: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2006

	Teilnehmer/Teilnehmerinnen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
Fortbildungsprüfungen insgesamt [1]						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
2002	127.628	81.328	46.300	106.104	69.539	36.565
2003	125.534	79.428	46.106	103.137	67.467	35.670
2004	125.174	80.813	44.361	100.950	67.411	33.539
2005	125.073	81.515	43.558	100.280	67.581	32.699
2006	120.433	77.457	42.976	96.526	63.846	32.680
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
2002	61.429	34.613	26.816	45.625	26.404	19.221
2003	62.652	35.305	27.347	45.089	26.350	18.739
2004	65.214	37.918	27.296	45.663	27.476	18.187
2005	66.823	39.490	27.333	46.645	28.466	18.179
2006	60.961	35.157	25.804	42.517	25.154	17.363
darunter:						
Fachkaufleute – Industrie und Handel						
1992	9.875	4.287	5.588	7.341	3.277	4.064
2000	12.878	4.227	8.651	8.037	2.757	5.280
2002	12.522	4.074	8.448	8.052	2.683	5.369
2003	13.252	4.191	9.061	8.229	2.752	5.477
2004	13.839	4.525	9.314	8.225	2.749	5.476
2005	14.685	4.681	10.004	8.620	2.752	5.868
2006	13.137	4.183	8.954	8.030	2.633	5.397
Fachwirte – Industrie und Handel						
1992	13.366	7.493	5.873	9.833	5.750	4.083
2000	17.241	9.215	8.026	12.823	6.801	6.022
2002	16.348	8.923	7.425	11.482	6.299	5.183
2003	16.627	8.887	7.740	11.352	6.103	5.249
2004	18.302	9.693	8.609	12.165	6.502	5.663
2005	17.433	9.091	8.342	11.712	6.186	5.526
2006	17.634	8.899	8.735	11.941	6.050	5.891
Industriemeister						
1992	17.921	17.630	291	15.534	15.281	253
2000	10.555	10.340	215	8.842	8.651	191
2002	9.342	9.125	217	7.818	7.642	176
2003	8.835	8.634	201	7.370	7.210	160
2004	9.376	9.125	251	7.703	750	203
2005	9.757	9.504	253	7.760	7.569	191
2006	9.315	9.028	287	7.439	7.216	223

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Seite 493 f.

[1] Einschließlich 13 Fortbildungsprüfungen (davon 8 bestanden) in der Seeschifffahrt für das Jahr 1992.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Übersicht 95: Fortbildungsprüfungen nach Bereichen, alte und neue Länder[1)]

Fortbildungsprüfungen nach Bereichen	Teilnehmer/Teilnehmerinnen 2006, absolut		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Fortbildungsprüfungen insgesamt	120.433	99.556	20.877
Industrie und Handel insgesamt	60.961	50.860	10.101
Handwerk insgesamt	48.762	40.148	8.614
Freie Berufe insgesamt	5.256	4.209	1.047
Öffentlicher Dienst insgesamt	2.851	2.039	812
Landwirtschaft insgesamt	2.124	1.850	274
Hauswirtschaft insgesamt	479	450	29

Fortbildungsprüfungen nach Bereichen	prozentuale Veränderung zum Jahr 2005		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
Fortbildungsprüfungen insgesamt	–3,7	–4,3	–0,8
Industrie und Handel insgesamt	–8,8	–8,4	–10,5
Handwerk insgesamt	2,1	0,5	10,7
Freie Berufe insgesamt	5,4	3,4	14,2
Öffentlicher Dienst insgesamt	–4,7	–11,3	17,3
Landwirtschaft insgesamt	5,6	9,8	–16,0
Hauswirtschaft insgesamt	–8,2	–4,5	–43,1

Fortbildungsprüfungen insgesamt	prozentuale Veränderung jeweils im Vergleich zu 1992		
	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder
1993	0,0	–1,3	5,9
1994	–4,4	–5,7	1,6
1995	–6,9	–8,8	1,9
1996	–10,6	–13,3	1,7
1997	–13,6	–16,4	–0,6
1998	–16,9	–18,7	–8,8
1999	–17,0	–20,0	–2,8
2000	–23,3	–25,8	–11,8
2001	–25,7	–28,5	–12,5
2002	–25,4	–28,0	–13,2
2003	–26,7	–29,4	–13,7
2004	–26,9	–26,4	–29,1
2005	–26,9	–26,2	–30,4
2006	–29,6	–29,3	–31,0

[1)] Alte Länder ohne Berlin; neue Länder einschließlich Berlin.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Berufsbildungsstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Fachkaufleute des Bereichs Industrie und Handel, in der die Frauen 76,1 Prozent der Prüflinge zum Fachkaufmann/zur Fachkauffrau Personal stellten, bei Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin 70,7 Prozent. Ähnlich hoch liegt der Frauenanteil an den Prüfungen zum Steuerfachwirt/zur Steuerfachwirtin (74,0 Prozent) im Bereich Freie Berufe. Dagegen fällt der Anteil der Prüfungsteilnehmerinnen vieler gewerblicher Fortbildungsberufe deutlich ab – in der Gruppe Handwerksmeister/Handwerksmeisterin erreicht der Frauenanteil beispielsweise 18,9 Prozent, bei den Industriemeistern lediglich 3,1 Prozent.

Hinsichtlich des Prüfungserfolgs bei den Fortbildungsprüfungen des Jahres 2006 lässt sich Folgendes feststellen: Für sämtliche Ausbildungsbereiche errechnet sich eine durchschnittliche Erfolgsquote von 80,1 Prozent.[290] Berücksichtigt man allerdings zudem die zum Abschluss führenden Wiederholungsprüfungen, erhöht das die Erfolgsquote auf 89,5 Prozent. Darüber hinaus gibt es im Prüfungserfolg durchaus deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Fortbildungsberufen: Unterdurchschnittliche Erfolgsquoten zeigen sich etwa mit 65,5 Prozent beim Abschluss Bankfachwirt/Bankfachwirtin, bei Einbeziehung der Wiederholer allerdings von 95,7 Prozent oder mit 70,4 Prozent bei Fremdsprachenkorrespondent/Fremdsprachenkorrespondentin (mit Wiederholer/Wiederholerinnen: 84,2 Prozent). Noch niedriger liegt die Erfolgsquote für die ebenfalls stark nachgefragten Fortbildungsabschlüsse Bilanzbuchhalter/Bilanzbuchhalterin (50,6 Prozent) oder Steuerfachwirt/Steuerfachwirtin (51,3 Prozent); bei Berücksichtigung der Wiederholungsprüfungen erhöht das die entsprechende Quote bei den Bilanzbuchhaltern auf 68,6 Prozent bzw. 60,3 Prozent bei Steuerfachwirten.

4.1.2 Entwicklung der Ausbilder-Eignungs- und Meisterprüfungen

Für die betriebliche Ausbildung ist im Berufsbildungsgesetz festgelegt, dass nur ausbilden darf, wer die persönliche und fachliche Eignung dafür besitzt. Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (in der Regel durch eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung nachgewiesen). Zur fachlichen Eignung gehören außerdem die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese mussten bis 2003 nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) durch eine erfolgreich abgelegte Ausbilder-Eignungsprüfung oder einen vergleichbaren Abschluss nachgewiesen werden.

290 Da es sich um Prüfungsfallzahlen eines Jahres und nicht um Teilnehmerzahlen handelt, gibt diese Quote jedoch nicht an, wie viele Personen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich abgelegt haben (einige Personen werden aufgrund wiederholter Prüfungen mehrfach gezählt). Mit der Berücksichtigung auch der Wiederholungsprüfungen errechnet sich eine Erfolgsquote, die näherungsweise angibt, wie viele Personen die Prüfung letztlich erfolgreich abschließen konnten, gleich ob beim ersten oder wiederholten Prüfungsversuch.

Übersicht 96: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen

Jahr	insgesamt	alte Länder	neue Länder
1993	57.715	48.366	9.349
1994	52.176	43.705	8.471
1995	52.180	43.317	8.863
1996	50.296	40.885	9.411
1997	49.006	39.613	9.393
1998	50.377	39.852	10.525
1999	50.423	39.551	10.872
2000	51.632	39.925	11.707
2001	54.331	42.226	12.105
2002	59.913	46.301	13.612
2003	55.984	44.203	11.781
2004	48.560	40.048	8.512
2005	44.066	35.856	8.210
2006	45.214	37.128	8.086

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 hatte die Bundesregierung u. a. beschlossen, die AEVO für fünf Jahre auszusetzen. Durch das Aussetzen von Vorschriften sollte Betrieben insbesondere der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. Nach der Rechtsänderung müssen Ausbilder nun für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, den gesonderten Qualifizierungsnachweis nach der Ausbilder-Eignungsverordnung nicht mehr vorlegen. Damit ist jedoch keine temporäre Befreiung von der hinter der Prüfung stehenden Qualifikation verbunden, diese muss nach wie vor vorhanden sein.

Im Jahr 2006 nahmen trotz der befristeten Aussetzung der AEVO insgesamt 49.426 Personen (66,6 Prozent Männer; 33,4 Prozent Frauen) in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft an Ausbilder-Eignungsprüfungen teil. Davon legten 45.214 Personen mit Erfolg die Prüfung ab, was einer Erfolgsquote von 91,5 Prozent entspricht. Damit stieg die Zahl der bestandenen Prüfungen seit 2003 zum ersten Mal wieder an (+2,6 Prozent) (vgl. **Übersicht 96**). Auf die neuen Länder entfielen 8.086 bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen; damit ist ihr Anteil im Vergleich zu 2005 von 18,6 Prozent auf 17,9 Prozent gesunken. Wie im Jahr zuvor stellten die Frauen 2006 ein Drittel (33,9 Prozent) aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer/Prüfungsteilnehmerinnen; dabei lag in den neuen Ländern dieser Anteil mit 36,1 Prozent weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern (33,4 Prozent).

Übersicht 97: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2000 bis 2006 (Angaben in Prozent)

Ausbildungsbereich	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	76,6	76,4	73,7	70,9	69,6	69,3	66,4
Handwerk	17,4	18	21,2	24,1	26,8	25,1	20,8
Öffentlicher Dienst	4,5	4,1	3,2	3,3	2,2	3,7	11
Landwirtschaft	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,6	1,6
Hauswirtschaft	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Die Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche zeigt **Übersicht 97**. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil in den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk zurückgegangen, während sich der Anteil der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen im Bereich des öffentlichen Dienstes nahezu verdreifacht hat.

Die Zahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung lag 2006 im Ausbildungsbereich Industrie und Handel bei 20.596. Dies bedeutet im Vergleich zum Jahr 2005 einen Anstieg von 42,6 Prozent (vgl. **Übersicht 98**).

Die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist im Vergleich zum Vorjahr fast konstant geblieben. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren zum 31. Dezember 2006 in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft insgesamt 565.772 Personen als Ausbilder und Ausbilderinnen registriert. Dies ist gegenüber 2005 ein Rückgang um 807 bzw. 0,1 Prozent. Während die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen in den neuen Ländern um 1,6 Prozent auf 91.392 anstieg, ging sie in den alten Ländern mit –0,5 Prozent auf 474.380 zurück. 28,4 Prozent der als Ausbilder/Ausbilderinnen gemeldeten Personen sind weiblich, wobei zwischen alten und neuen Ländern nach wie vor erhebliche Unterschiede bestehen. Während diese Quote in den alten Ländern 26 Prozent beträgt, stellen die Frauen in den neuen Ländern 41,2 Prozent des Ausbildungspersonals.

Bezogen auf einzelne Ausbildungsbereiche waren 56,8 Prozent des Ausbildungspersonals im Bereich Industrie und Handel und 25,2 Prozent im Handwerk tätig. Auf die Freien Berufe entfielen 11,5 Prozent, den öffentlichen Dienst 3,3 Prozent und auf die Landwirtschaft 2,8 Prozent. Damit sind die Anteile dieser Ausbildungsbereiche im Jahr 2006 im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant geblieben.

Im Handwerk gibt es keine gesonderte Erfassung von Ausbildern und Ausbilderinnen. Dies sind in der Regel die Meister und Meisterinnen, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfasst. In jedem ausbildenden Handwerksbetrieb kann daher von mindestens einer persönlich und fachlich geeigneten Person ausgegangen werden. Nach der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es zum 31. Dezember 2006 in den alten Ländern 159.033 (2005: 158.227) und in den neuen Ländern 31.120 (2005: 30.456), insgesamt damit 190.153 (2005: 188.683) Ausbildungsbetriebe. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies einen Zuwachs um 806 Betriebe bzw. 0,5 Prozent in den alten Ländern und um 664 Betriebe bzw. 2,2 Prozent in den neuen Ländern.

Übersicht 98: Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“[1]

Jahr	insgesamt	alte Länder	neue Länder
1993	9.620	8.319	1.301
1994	10.695	9.747	948
1995	11.729	10.585	1.144
1996	19.361	14.255	5.106
1997	22.552	16.621	5.931
1998	28.271	18.694	9.577
1999	18.936	16.532	2.404
2000	15.653	14.089	1.564
2001	18.465	16.806	1.659
2002	17.720	16.473	1.247
2003	10.418	9.933	485
2004	14.043	9.769	4.274
2005	14.443	10.022	4.421
2006	20.596	15.562	5.034

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Unter Einbeziehung des Handwerks ergibt sich somit über alle Ausbildungsbereiche für 2006 die Anzahl von insgesamt 755.925 Ausbildern und Ausbilderinnen (alte Länder: 633.413; neue Länder: 122.512). Bundesweit war dies gegenüber 2005 ein Zuwachs um 663 Ausbilder/Ausbilderinnen bzw. 0,1 Prozent. Im Einzelnen bedeutet dies in den alten Ländern einen Rückgang um 0,2 Prozent und in den neuen Ländern einen Anstieg um 1,7 Prozent.

Die Zahl der bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist auch im Jahr 2006 weiter zurückgegangen und lag mit 32.125 um 4,0 Prozent niedriger als 2005 (vgl. **Übersicht 99**). Von 2004 auf 2005 hatte es hier eine Abnahme um 3,9 Prozent gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreich absolvierten Meisterprüfungen lag – abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft (98,6 Prozent) – in der Landwirtschaft mit 22,1 Prozent sowie im Handwerk mit 19,1 Prozent am höchsten. Der öffentliche Dienst stellte 2006 11,2 Prozent, Industrie und Handel 5,4 Prozent aller neuen Meisterinnen.

Übersicht 99: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2006

Ausbildungsbereich	Bestandene Meisterprüfungen							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industrie und Handel	10.088	10.480	9.329	9.368	8.852	9.173	9.407	8.913
Handwerk	33.618	29.734	29.925	26.674	26.107	23.242	21.930	21.111
Öffentlicher Dienst	347	338	363	487	418	332	352	304
Landwirtschaft	1.710	1.710	1.676	1.789	1.672	1.735	1.437	1.496
Hauswirtschaft	509	338	464	386	492	347	347	301
alle Ausbildungsbereiche	**46.272**	**42.600**	**41.757**	**38.704**	**37.541**	**34.829**	**33.473**	**32.125**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

4.1.3 Ausprägungen betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Deutschland

Die europäischen Betriebsbefragungen CVTS

Betriebliche Weiterbildung ist ein bedeutender Teil des Lebenslangen Lernens und somit von großer politischer, gesellschaftlicher und individueller Bedeutung. Neben den Betriebsbefragungen des IW Köln sowie dem Hannoveraner Firmenpanel, das im IAB-Betriebspanel aufgegangen ist, sind in Deutschland die CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) die wichtigsten Informationsquellen zu diesem Thema. Nachdem CVTS1 Daten aus 15 Ländern für das Jahr 1993 geliefert hatte, erfolgte mit CVTS2 eine europaweite Befragung von Betrieben in 25 Ländern für das Jahr 1999. Es wurden Daten von ca. 76.000 Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten aus allen Branchen – außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-/Sozial-/Bildungswesen – gesammelt. Ziel dieser Erhebung war, für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen zu gewinnen. Unter betrieblicher Weiterbildung werden dabei die vorausgeplanten und organisierten Lernformen verstanden, die vom Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden. Die rein individuelle Weiterbildung von Beschäftigten wurde hierbei nicht erfasst. Erhoben wurden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung, zu Teilnehmern/Teilnehmerinnen, Teilnahmestunden und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen. In Deutschland hatten sich 3.184 Unternehmen an CVTS2 beteiligt.

Im August 2007 wurden erste Ergebnisse für CVTS3 in Deutschland für das Jahr 2005 vom Statistischen Bundesamt (StBA) publiziert.[291] Damit hat Deutschland als erstes Land seine CVTS3-Ergebnisse veröffentlicht. Im Vergleich zu CVTS2[292] zeigten sich folgende Veränderungen:

291 Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Dritte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3) – Ausgewählte Tabellen. Wiesbaden 2007 sowie Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse. Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 7/2007, Seite 699–711.

292 Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003.

- 69,5 Prozent der deutschen Unternehmen haben betriebliche Weiterbildung angeboten (Rückgang um 6 Prozentpunkte gegenüber 1999).

- Klassische Formen der Weiterbildung, also Lehrgänge, Kurse und Seminare, gab es in 54,2 Prozent der Unternehmen (Rückgang um 13 Prozentpunkte gegenüber 1999).

- In Unternehmen mit Lehrveranstaltungen haben 38,8 Prozent der Beschäftigten an Lehrveranstaltungen teilgenommen (Anstieg um 3 Prozentpunkte gegenüber 1999).

- Bezieht man die Teilnahme an Weiterbildungskursen auf die Beschäftigten in allen befragten Unternehmen, so ergibt sich für 2005 eine Teilnahmequote von 30 Prozent (Rückgang um 2 Prozentpunkte).

- 30 Teilnahmestunden wurden je Teilnehmer/Teilnehmerin genutzt (Anstieg um drei Stunden).

- Kosten von 1.697 Euro entstanden je Teilnehmer/Teilnehmerin (Rückgang um 26 Euro).

2005 boten in Deutschland also weniger Unternehmen als in 1999 ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an, und weniger Beschäftigte kamen in allen Unternehmen in den Genuss von Weiterbildung. Die Unternehmen, die weiterbildungsaktiv waren, bezogen aber mehr Beschäftigte in Weiterbildungen ein und stellten dafür auch mehr Lernzeit je Teilnehmer/Teilnehmerin zur Verfügung. Trotzdem investierten die Unternehmen insgesamt pro Teilnehmer/Teilnehmerin bereits nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere bei den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltung (Kursgebühren etc.) zeigt.

Insgesamt deuten diese ersten Ergebnisse darauf hin, dass betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. sogar rückläufig ist. Es bleiben die Ergebnisse anderer Länder abzuwarten, um sagen zu können, ob Deutschland von seiner bisherigen Position im europäischen Mittelfeld weiter zurückgefallen ist. Erste Ergebnisse zu CVTS3 in der Europäischen Union sollen von Eurostat im Herbst 2007 veröffentlicht werden. Diese Daten konnten bei diesen Ausführungen aus Redaktionsgründen nicht mehr berücksichtigt werden.

Im Folgenden werden die deutschen CVTS2-Mikrodaten für eine Clusteranalyse[293] genutzt, da die deutschen CVTS3-Mikrodaten bislang noch nicht vom StBA für externe Analysen zugänglich gemacht wurden. Die CVTS2-Mikrodaten sind hingegen seit 2006 nutzbar.

Indikatoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität

Die Weiterbildungsaktivität von Betrieben kann anhand von verschiedenen Indikatoren gemessen werden. So findet man in der Literatur oft die Unterscheidung zwischen Weiterbildungsbeteiligung und -intensität.[294] Die Weiterbildungsbeteiligung wird als Quote der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben erfasst, während die Weiterbildungsintensität als Teilnahmequote der weiterbildenden Beschäftigten an allen Beschäftigten im Unternehmen gemessen wird. Der erste Indikator gibt darüber Auskunft, ob Betriebe überhaupt weiterbilden, während der zweite Auskunft über das Ausmaß und die Selektivität der Weiterbildungsaktivität gibt. Weitere Indikatoren können Kursdauer (Kursstunden pro Weiterbildungsteilnehmer/-teilnehmerin) oder Weiterbildungskosten (direkte Kosten pro Kursstunde) sein. Es ist problematisch, die Weiterbildungsaktivität nur auf Grundlage eines Indikators einzuschätzen, und der simultane Vergleich mehrerer Indikatoren fällt oft schwer. Deshalb wurde eine Clusteranalyse durchgeführt. Die Daten wurden im Rahmen einer vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten geförderten Expertise des Bundesinstituts für Berufsbildung[295] mit dem Titel „Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv?“ ausgewertet.

Clusteranalyse der CVTS2-Mikrodaten

Hinter auf nationaler Ebene aggregierten Daten verbergen sich große Unterschiede, wenn man Daten z. B. auf Betriebs- oder Branchenebene ausdifferenziert. Um Gruppen von Betrieben beschreiben zu können, die sich hinter nationalen Mittelwerten verbergen, wurde eine Clusteranalyse anhand der vier Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe (Anteil weiterbildender Betriebe an allen Betrieben), Weiterbildungszugang der Beschäftigten (Anteil der Teilnehmer/Teilnehmerinnen an allen Beschäftigten), Weiterbildungsdauer (durchschnittliche Kursdauer pro Teilnehmer/Teilnehmerin) und Weiterbildungskosten (durchschnittliche direkte Kosten pro Kursstunde) durchgeführt.

Für die Beschreibung der Cluster wird im Folgenden nicht allein auf die vier clusterbildenden Indikatoren zurückgegriffen, sondern es werden auch andere angeführt wie z. B. der Grad der Formalisierung der Personalarbeit, das Vorhanden-

293 Bei diesem methodischen Verfahren bildet man Gruppen von Fällen anhand von ausgewählten Variablen. Die Mitglieder einer Gruppe sollen möglichst ähnliche Variablenausprägungen haben, die Mitglieder verschiedener Gruppen möglichst unähnliche. Die Clusteranalyse wurde mit SPSS (Version 13) durchgeführt und das Verfahren der Two-Step-Clusteranalyse angewendet. Als Distanzmaß wurde das Log-Likelihood-Maß und als Fusionierungsmethode die „Linkage zwischen den Gruppen“ verwendet.

294 Düll, Herbert; Bellmann, Lutz: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland – Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. Mitteilungen aus Arbeitswelt- und Berufsforschung (1998) 2, Seite 205–225.

295 Im Rahmen des 2005 öffentlich ausgeschriebenen Expertisenwettbewerbs „Bildung im Erwerbsleben“ wurden 16 Expertisen an Forscher/Forscherinnen in universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vergeben, die empirische Analysen zu Daten der amtlichen Statistik wie Mikrozensen, CVTS, Betriebspanel oder der IAB-Beschäftigtenstichprobe durchführen.

sein technischer/organisatorischer Veränderungen, die Einführung neuer oder verbesserter Produkte/Dienstleistungen oder neuer/verbesserter Verfahren. Zudem werden Informationen zur Branche (NACE 9)[296] herangezogen:

- Verarbeitendes Gewerbe (gewichtet 33 Prozent aller CVTS2-Betriebe),
- Baugewerbe (21 Prozent),
- Handel/Kfz-Reparaturen (20 Prozent),
- Grundstücks-/Wohnungswesen/Diverse Dienstleistungen (15 Prozent),
- Verkehr/Nachrichtenübermittlung (4 Prozent),
- Gastgewerbe (3 Prozent),
- Kredit/Versicherungen (2 Prozent),
- Steine/Erde/Chemie (1 Prozent),
- Energie/Wasser (1 Prozent).

Es wurden drei Betriebsgrößenklassen (10–49, 50–249 und mehr als 250 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen) gebildet.

Durch die Clusteranalyse konnten folgende vier Cluster ermittelt werden:

- Cluster 1: Die Nichttrainer (33 Prozent aller Unternehmen)
  Jedes dritte Unternehmen ist in diesem Cluster zu finden. Die Mehrzahl der Unternehmen stammt zwar aus den Branchen verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, aber fast jedes zweite Verkehrsunternehmen oder Unternehmen im Gastgewerbe ist in diesem Cluster zu finden. Die Betriebe fallen durch ein niedriges Veränderungsniveau auf. So berichten nur 20 Prozent der Betriebe über technische oder organisatorische Veränderungen im Unternehmen. Lediglich 17 Prozent der Unternehmen haben zwischen 1997 und 1999 neue berufliche Qualifikationen gewonnen. So erstaunt nicht, dass 80 Prozent sagen, dass die Fähigkeiten der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ausreichen. Betriebliche oder tarifvertragliche Weiterbildungsvereinbarungen sind mit knapp 3 Prozent nahezu nicht vorhanden. Eine systematische Personalarbeit existiert nur punktuell und fragmentarisch.
  Insgesamt sind diese Unternehmen von einer starken Veränderungsarmut geprägt. Sie macht es anscheinend nicht notwendig, neue Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu entwickeln. Es wäre interessant, durch weitere, vertiefende Analysen (z. B. Betriebsfallstudien) zu prüfen, ob diese Betriebe wirklich so veränderungsarm sind oder ob die Notwendigkeit von Veränderungen von den Betriebsleitungen nicht wahrgenommen wird. Es existieren auch kaum formalisierte Mechanismen der Personalarbeit (Qualifikationsanalysen, Weiterbildungsplan/-budget etc.) oder tarifvertragliche Regelungen, die Weiterbildung absichern. Von diesen im Jahr 1999 nichtweiterbildenden Unternehmen haben auch nur 8 Prozent ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den beiden Vorjahren Weiterbildungen angeboten. Nur 17 Prozent der Betriebe beabsichtigten, Kurse in den nächsten beiden Jahren anzubieten; für andere, arbeitsplatznahe Lernformen lag die entsprechende Zahl bei 19 Prozent. Insgesamt sind 71 Prozent der Betriebe kontinuierlich nichtweiterbildende Unternehmen („Nie-Trainer“), d. h., sie bieten in einem Zeitraum von fünf Jahren keinerlei Weiterbildung an.[297]

- Cluster 2: „Otto-Normal-Unternehmen“ (47 Prozent aller Unternehmen)
  Fast jedes zweite CVTS2-Unternehmen ist in diesem größten Cluster lokalisiert. Zudem sind die Werte dieses Clusters nah an den Mittelwerten aller Betriebe. Deshalb wird die Bezeichnung „Otto-Normal-Unternehmen“ verwendet. Diese Betriebe spiegeln die Normalität betrieblicher Weiterbildung in Deutschland wider. Alle Betriebe bieten Weiterbildung an, aber nur ca. jedem vierten Mitarbeiter /jeder vierten Mitarbeiterin wird die Teilnahme ermöglicht, was eine große Selektivität zeigt. Technische und organisatorische Veränderungen sind verbreiteter als im Cluster 1, worin ein Grund für die Weiterbildungsaktivität zu liegen scheint. Vor allem aber ist ausschlaggebend, dass die Hälfte der Unternehmen über technische Innovationen berichtet. Dies ist mehr als das Doppelte der Zahlen des Clusters 1. Organisatorische Innovationen sind dahingegen nur um 5 Prozent häufiger zu finden. Kleinunternehmen dominieren wie in Cluster 1 mit einem Anteil von 72 Prozent. Betriebliche oder tarifliche Weiterbildungsvereinbarungen sind wie in Cluster 1 nahezu nicht vorhanden. Ein oder zwei Instrumente einer systematischen Personalarbeit gibt es in 43 Prozent der Betriebe. 28 Prozent haben keine solche Instrumente, während 29 Prozent mindestens drei (von fünf) haben.
  Weiterbildung scheint vor allem mit technologischen Innovationen, aber auch oft mit einer systematischen Personalarbeit zusammenzuhängen, wodurch die Weiterbildungsteilnahme auf einen kleinen Mitarbeiterkreis beschränkt bleibt. Organisatorische Veränderungen sind weniger bedeutsam. Weiterbildung scheint überwiegend eine Reaktion auf technische Veränderungen[298] und Resultat einer formalisierten Personalarbeit zu sein.

296 Die kleinste Zellengröße der NACE-Gruppen umfasst 125 Betriebe (ungewichtet 4 Prozent aller Betriebe).

297 Vgl. Gerlach, Knut; Jirjahn, Uwe: Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivität: Eine empirische Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels. In: Pfeifer, Friedhelm; Pohlmeier, Winfried (Hrsg.): Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden 1998, Seite 311–337.

298 Zwick, Thomas: Continuous Training and Firm Productivity in Germany. ZEW, Discussion paper No. 02-50. Mannheim 2002.

- Cluster 3: „Partizipativ-intensive Trainer“ (15 Prozent aller Unternehmen)
  Die Unternehmen dieses kleinen Clusters sind sehr aktiv. Durchschnittlich 85 Prozent der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen nehmen an Weiterbildung teil, und die Kursdauer liegt 50 Prozent über dem Durchschnitt aller Unternehmen, was aber nicht zu überdurchschnittlich hohen Kosten pro Teilnehmer führt. Knapp zwei Drittel der Betriebe berichten über technische Veränderungen. Organisatorische Veränderungen sind bei fast 40 Prozent eingetreten. Insofern zeigen sich deutlich mehr Veränderungen als in allen anderen Clustern. Betriebliche oder tarifliche Weiterbildungsvereinbarungen gibt es bei immerhin 14 Prozent der Unternehmen, was ebenfalls mehr als das Doppelte aller anderen Cluster ist. Eine systematische Personalarbeit – d. h., mindestens drei von fünf Instrumenten werden eingesetzt – ist in fast jedem zweiten Betrieb zu finden. Nur in jedem sechsten Betrieb findet keine systematische Personalarbeit statt.
  Diese Betriebe scheinen sich vor allem in einem technischen und zudem oft in einem organisatorischen Veränderungsprozess zu befinden. Dies macht es anscheinend notwendig, dass ein großer Teil der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an Weiterbildung teilnimmt. Außerdem gibt es eine gut entwickelte Personalarbeit, und betriebliche/tarifvertragliche Regelungen finden sich immerhin in jedem siebten Betrieb. Die partizipative Weiterbildungsstrategie drückt sich auch darin aus, dass 53 Prozent der Betriebe Bildungsbedarfsanalysen für alle Beschäftigten machen. Die vergleichbaren Werte der anderen Cluster liegen bei 6 Prozent (Cluster 1), 26 Prozent (Cluster 2) und 43 Prozent (Cluster 3).

- Cluster 4: „Intensivtrainer für Leitungskräfte“ (4 Prozent aller Unternehmen)
  Die Unternehmen dieses kleinsten Clusters investieren in Weiterbildung sehr viel. Durchschnittlich fallen 4.357 Euro pro Teilnehmer/Teilnehmerin an, also mehr als das Fünffache anderer Cluster. Ebenso ist das Zeitvolumen mit 97 Stunden pro Teilnehmer/Teilnehmerin mehr als dreimal so hoch wie im Durchschnitt. Die Teilnehmerquote von 23 Prozent ist jedoch nur unterdurchschnittlich. Technische oder organisatorische Veränderungen sind bei der Hälfte bzw. einem Drittel der Betriebe eingetreten. Kleinunternehmen überwiegen zwar auch hier mit 68 Prozent, aber mit 32 Prozent finden sich viele mittelständische Unternehmen. Der Anteil der Betriebe des Kredit-/Versicherungsgewerbes liegt mit 6 Prozent vierfach über dem Durchschnitt. Betriebliche oder tarifliche Weiterbildungsvereinbarungen gibt es bei 11 Prozent der Betriebe. Eine systematische Personalarbeit findet bei 41 Prozent regelmäßig und bei 43 Prozent punktuell statt. Bei ihrem Weiterbildungsangebot greifen die Unternehmen auf externe Anbieter zurück (95 Prozent), während der Anteil interner Lehrveranstaltungen bei „nur“ 48 Prozent liegt (z. B. 84 Prozent bei den partizipativ-intensiven Trainern/Trainerinnen). Die große Selektivität der Teilnahme zeigt sich u. a. darin, dass im Vergleich zu den anderen Clustern fast doppelt so viele Unternehmen Bildungsbedarfsanalysen nur für Führungskräfte und nicht für andere Mitarbeitergruppen machen. Es gibt zwei Teilgruppen von Unternehmen in diesem Cluster 4: Bei den angebotenen Kursen der ersten Teilgruppe handelt es sich oft um extrem hochpreisige Angebote von privaten Bildungsanbietern für das Management. So stellen bei 23 Prozent der Betriebe Managementkurse und Kurse zu Arbeitstechniken 75 bis 100 Prozent des gesamten betrieblichen Kursangebots. Aufgrund der Führungskräftegehälter liegen die Personalausfallkosten bei diesen Unternehmen sehr hoch. In der zweiten Teilgruppe bezahlen 32 Prozent der Betriebe Kurse von einer Dauer von 150 Kursstunden für ca. 2.700 Euro pro Teilnehmer/Teilnehmerin. Hierbei dürfte es sich oft um Aufstiegsqualifizierungen wie z. B. Meisterkurse handeln. Insofern zeigen sich innerhalb des Clusters deutliche Disparitäten. Einerseits hochpreisige Managementkurse, die nicht unbedingt sehr lang sind. Anderseits vom Stundensatz her relativ günstige Aufstiegsqualifizierungen von langer Dauer für Personal mit aktuellen oder zukünftigen Leitungsfunktionen. Weiterbildung ist in diesem Cluster eng mit der Ausübung oder der geplanten Übernahme von Leitungsfunktionen verbunden.

Fazit und Gesamtüberblick zu den Clustern

In allen Clustern stellen Kleinunternehmen die Mehrheit. Der höchste Anteil von kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern liegt im Cluster 1 mit 90 Prozent, der niedrigste mit 62 Prozent im Cluster 4. Man kann jedoch nicht von einer einfachen Gegenüberstellung „weiterbildungsaktiver Großbetrieb“ vs. „weiterbildungsabstinenter Kleinbetrieb“ sprechen und sollte dementsprechend vorsichtig sein, das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsaktivität primär auf die Betriebsgröße zurückzuführen.[299] Vielmehr gibt es sowohl sehr weiterbildungsaktive, innovative Kleinbetriebe als auch eher weiterbildungsabstinente Großbetriebe. Leider kann die Beschäftigungsentwicklung nicht die Hoffnungen erwecken, dass stark weiterbildende Unternehmen das stärkste Personalwachstum aufweisen und somit eine Gleichung „Weiterbildungsaktivität gleich Personalwachstum“ zustande kommt. Vielmehr weisen die weiterbildungsaktiven Cluster 3 und 4 eher Personalabbau auf. So sind z. B. im Cluster 3 („Partizipativ-intensive Trainer“) 26 Prozent der Betriebe schrumpfend und nur 15 Prozent wachsend sowie 60 Prozent beschäftigungsstabil, während das Cluster 2 („Otto-Normal-Unternehmen“) eine positive Beschäftigtenentwicklung zeigt. Wenigstens nimmt aber im Cluster 1 („Nichttrainer“) die Zahl des Personals ab, sodass man auch nicht sagen kann: „Weiterbildungsaktivität gleich Personalrückgang“. Zur Umsatz- oder Gewinnentwicklung der Unternehmen liefert CVTS2 keine Daten.

Bemerkenswert ist, wie verfestigt die Nichtweiterbildungsaktivität ist. Über 70 Prozent der nichtweiterbildenden Unter-

299 Vgl. Leber, Ute: Die Großen tun viel, die Kleinen tun nur wenig. In: IAB-Materialien (2002) 2, Seite 14–15.

nehmen des Clusters 1 (23 Prozent aller CVTS2-Unternehmern) sind über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg „Nie-Trainer“. Es bedarf vermutlich großer Bemühungen, um in diesen Unternehmen betriebliche Weiterbildung zu etablieren.[300]

Bedenklich stimmt auch, wie selektiv die Weiterbildungsbeteiligung ist. Die große Mehrzahl der Betriebe zählt eher zu den reaktiven Trainern des Clusters 2. Diese Unternehmen bieten Weiterbildung nur dann an, wenn technologische Anforderungen dies erforderlich machen, und bilden dann nur wenige Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen weiter. Die sehr selektiven „Leitungskräfte-Trainer“ des Clusters 4, die zwar viel in Weiterbildung investieren, konzentrieren diese Ausgaben aber lediglich auf einen kleinen Personenkreis. Lediglich das Cluster 3 ist ein „Paradebeispiel“ dafür, dass eine hohe Weiterbildungsbeteiligung möglich ist und nicht unbedingt kostenintensiv sein muss.

Es bleibt anhand eines Betriebspanels sowie der CVTS3-Mikrodaten für das Jahr 2005 zu prüfen, ob die beschriebenen Cluster über die Zeit hinweg stabil sind, ob Betriebe die Clusterzugehörigkeit über die Jahre hinweg wechseln oder ob sich die Cluster verändern. Auch dürfte anhand von europäischen Mikrodaten interessant sein zu analysieren, ob diese vier Cluster sich auch in anderen Ländern wieder finden lassen oder ob sich dort ganz andere Cluster zeigen.

4.1.4 SGB III und SGB II geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Die nach SGB III geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung verbesserten die individuellen Chancen und tragen gleichzeitig zur besseren Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Sie befinden sich gegenwärtig wieder in einem deutlichen Aufwärtstrend.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Mit 163.894 Eintritten (darunter 84.468 Frauen) in BA-geförderte Weiterbildungen im Rechtskreis SGB III wurde in den ersten zehn Monaten im Jahr 2007 die Zahl der Eintritte im Jahr 2006 bereits deutlich übertroffen.[301]

Bereits im Jahr 2006 hatten die Agenturen für Arbeit durch verstärkte Weiterbildungsförderung auf die wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften reagiert und mit 144.391 Eintritten im Rechtskreis SGB III mehr als doppelt so viele Eintritte wie im Jahr 2005 gefördert.

Ebenso wurde für das Jahr 2007 im Rechtskreis SGB II mit 139.821 Eintritten (darunter 54.565 Frauen) in BA-geförderte Weiterbildungen die Vorjahreszahl deutlich übertroffen.[302]

BA-Sonderprogramm WeGebAU[303] (ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in KMU)

Die BA stellt im Rahmen des Sonderprogrammes „WeGebAU“ für die Weiterbildung älterer (ab dem 45. Lebensjahr in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten) und gering qualifizierter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen 200 Mio. Euro gesondert zur Verfügung.

WeGebAU 2007 soll als Anschubfinanzierung für die Weiterbildung vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen von älteren und gering qualifizierten Beschäftigten dienen. Das Programm enthält keine neuen Instrumente, es kommen vielmehr die bereits bestehenden Fördermöglichkeiten nach dem SGB III zum Einsatz (u. a. auch der neue § 417 Abs. 1).

Mit einem Finanzvolumen von 42,4 Mio. Euro (40,6 Mio. Ausgaben und 1,8 Mio. Verpflichtungsermächtigungen) wurde das Programm 2007 bereits deutlich besser genutzt als im vergangenen Jahr. Die Zahlen belegen ein zunehmendes Interesse der Arbeitgeber am Programm, auch wenn die Bereitschaft, Arbeitnehmer für Qualifizierung freizustellen, wegen des Auftragsbooms in vielen Unternehmen derzeit naturgemäß gering ist.

Um die Akzeptanz der Weiterbildung in den Betrieben zu verbessern, akquiriert die BA bundesweit im Rahmen von WeGebAU über 200 sogenannte Weiterbildungsberater/-beraterinnen. Rund 100 haben bereits zum 1. Oktober ihre Beratungstätigkeit bei Trägern aufgenommen. Weiterbildungsberater/-beraterinnen informieren über die Fördermöglichkeiten des Sonderprogramms, klären die Fördervoraussetzungen, stellen den Weiterbildungsbedarf fest und unterstützen das Unternehmen bei der Organisation der Weiterbildung für die betroffenen Beschäftigten.

Neuregelung des § 417 Abs. 1 SGB III (ältere Arbeitnehmer in KMU)

Mit der Neuregelung des § 417 Abs. 1 SGB III wird der beruflichen Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen ein stärkerer Impuls geben.

Der Anwendungsbereich der bestehenden Regelung zur Weiterbildungsförderung beschäftigter Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nach § 417 Abs. 1 SGB III ist dahin gehend

300 Vgl. Backes-Gellner, Uschi: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen und Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Bonn 2005, Seite 132–153.

301 Stand Oktober 2007, ohne zugelassene kommunale Träger; nachrichtlich: 116.095 Eintritte im Rechtskreis SGB II, darunter 45.098 Frauen.

302 Stand Januar 2008, ohne zugelassene kommunale Träger.

303 Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen.

ausgeweitet worden[304], dass die Förderung bereits ab dem 45. Lebensjahr des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und damit früher als bisher (ab dem 50. Lebensjahr) einsetzen kann. Bisher konnten zudem nur Betriebe mit nicht mehr als 100 Beschäftigten gefördert werden. Diese Grenze ist auf Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten angehoben worden.

Nach der alten Regelung des § 417 Abs. 1 SGB III (ab 50. Lebensjahr /Unternehmen bis 100 Beschäftigte) waren insgesamt „nur" rund 2,96 Mio. Arbeitnehmer potenziell förderungsberechtigt.[305] Mit der Neuregelung (ab 45. Lebensjahr /Unternehmen unter 250 Beschäftigten) sind insgesamt rund 6,26 Mio. Arbeitnehmer potenziell förderungsberechtigt. Damit erhöht sich der potenziell förderungsberechtigte Personenkreis mit der Neuregelung um über das Doppelte, d. h. um rund 3,3 Mio. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.

Die Neuregelung des § 417 Abs. 1 SGB III sieht für die Förderung der beruflichen Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Einzelnen Folgendes vor:

Für beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab dem 45. Lebensjahr können die Weiterbildungskosten einer zugelassenen Weiterbildungsmaßnahme in voller Höhe von den Agenturen für Arbeit bzw. JobCentern übernommen werden. Voraussetzung ist, dass sie in einem Betrieb mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind und der Arbeitgeber während der Weiterbildung Arbeitsentgelt zahlt.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten einen Bildungsgutschein von den Agenturen für Arbeit bzw. den JobCentern ausgehändigt. Das Bildungsziel wird zwischen dem Arbeitnehmer und der Agentur für Arbeit bzw. dem JobCenter auf der Grundlage der bestehenden Qualifikationsdefizite vereinbart. Maßnahmen im Betrieb des Arbeitgebers bzw. reine arbeitsplatzbezogene Anpassungsqualifikationen (z. B. Anlernen an neuer Maschine) sind ausgeschlossen. Den Bildungsgutschein können die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei einem zertifizierten Weiterbildungsanbieter ihrer Wahl einlösen. Damit ist sichergestellt, dass nur die Teilnahme an solchen Weiterbildungen gefördert wird, die nach den Qualitätskriterien der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWV geprüft und zugelassen worden sind.

4.1.5 Ergebnisse der Weiterbildungsanbieterbefragungen mit wbmonitor

Das Klima in der Weiterbildungslandschaft

Trends und Stimmungslage bei Weiterbildungsanbietern zu ermitteln war zentrales Anliegen der wbmonitor-Umfrage 2007. Diese Umfragen werden seit 2001 in der Regel einmal jährlich unter mehreren Tausend Einrichtungen durchgeführt[306], jetzt erstmalig nicht nur zur beruflichen, sondern auch zur allgemeinen Weiterbildung und in Kooperation von BIBB und DIE.[307]

Die zur Lage der Einrichtung abgegebenen positiven, neutralen und negativen Urteile sowie die in einem Jahr erwartete Lageeinschätzung (besser, gleich oder schlechter) sind in **Schaubild 23** dargestellt. Um zu übersichtlicheren und mit anderen Erhebungen vergleichbaren Daten zu kommen, wurden diese Werte zusammengefasst zu einem Klimaindex, der an den ifo-Geschäftsklimaindex angelehnt ist und auf den Differenzen von positiven und negativen Urteilen über Wirtschafts- bzw. Haushaltslage und -erwartung – den Salden – beruht.[308] Der für Mai 2007 bei den Weiterbildungsanbietern ermittelte Klimawert beträgt 30,0 (vgl. **Schaubild 24**), die gegenwärtige Lage wird mit LS = 34,9, die Erwartung in einem Jahr mit ES = 25,2 bewertet. Verglichen mit den von ifo erhobenen Werten in der Dienstleistungsbranche (Klima 26,5, Lage 29,0, Erwartung 24,0 in 5/2007) liegt die Weiterbildungsszene damit leicht über dem Mittel aller Dienstleister.[309] Die gegenüber der Lageeinschätzung niedrigeren Erwartungswerte kommen vor allem durch deutlich mehr neutrale und insgesamt weniger abgegebene Urteile für die Zukunft zustande, die indirekt das Ergebnis beeinflussen (vgl. **Schaubild 23**).

Eine Differenzierung der Einrichtungen offenbart deutliche Unterschiede in der Branche. Am besten (mit mehr als 60 Punkten für Klima und Lagewerte; vgl. **Schaubild 24**) geht es Weiterbildnern, die mehr als die Hälfte ihrer Einnahmen über Aufträge von Betrieben erwirtschaften, aber eine gute wirtschaftliche Lage ergibt sich offenbar auch bei Diversifikation, und zwar bei denen, die nur zu kleineren Teilen von Teilnehmenden oder Arbeitsagenturen abhängen, und bei denen, die ein anderes Hauptgeschäftsfeld haben und Weiterbildung zusätzlich anbieten. Größere Unterschiede in den Einschätzungen gibt es auch zwischen den alten und den neuen Ländern. In den neuen Ländern wird die Lage längst nicht so positiv gesehen (Klima Ost = 19,4, West = 32,5). Besonders im Aufwind sind Einrichtungen, die nur berufliche Weiterbildung anbieten, ebenso wie solche, die sich als private oder wirtschaftsnahe Anbieter einstufen (Klima jeweils 40,5). Besonders niedrige Erwartungen haben dagegen schulische oder öffentliche Institutionen (ES = 18,6) und kleine Anbieter mit weniger als zehn Angestellten bzw. Beamten/Beamtinnen (ES = 16,5).

---

304 Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19. April 2007 (Umsetzung der Initiative 50 plus).

305 Nach Stand der Beschäftigtenstatistik 30. Juni 2005.

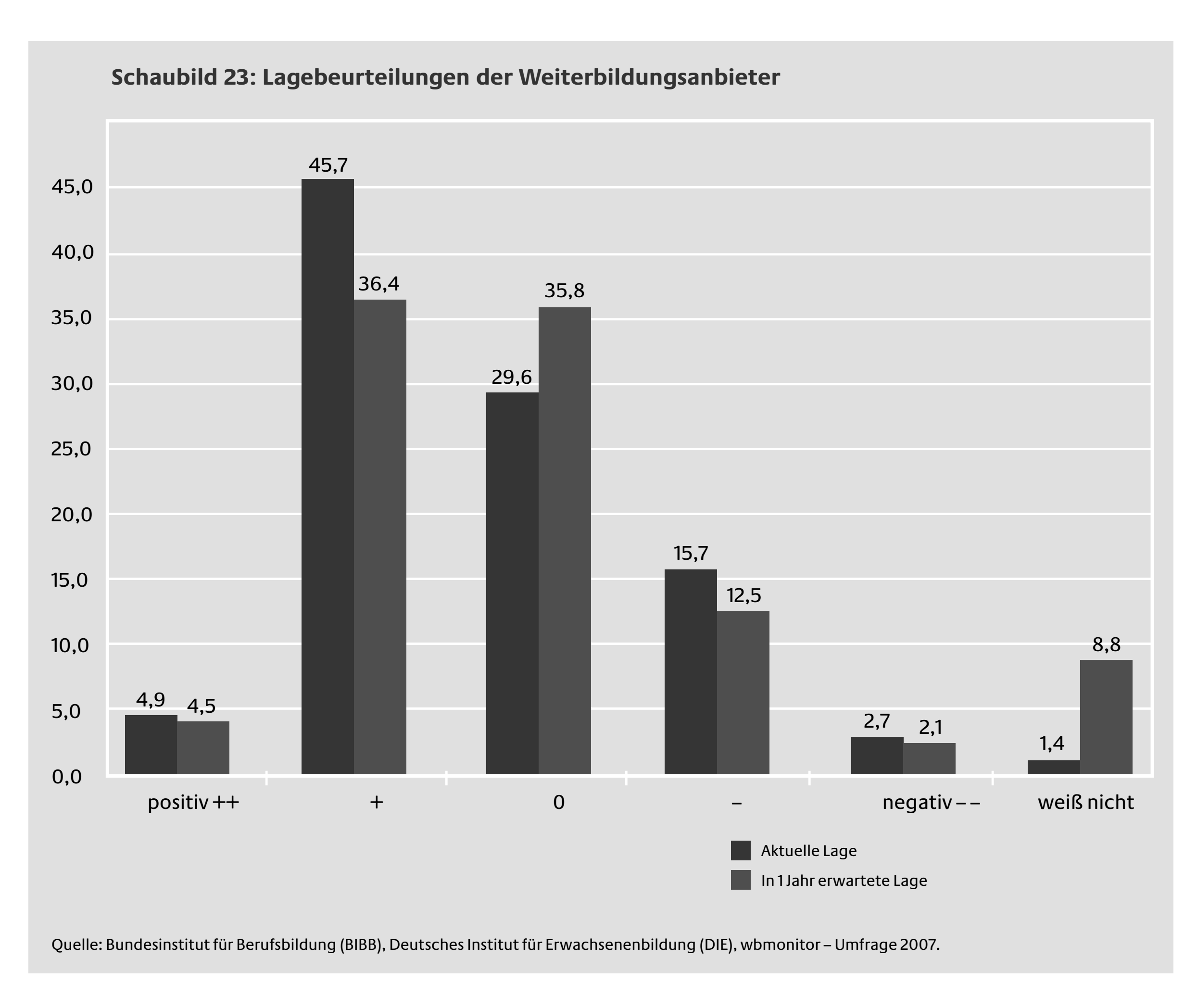
306 Hierzu: www.bibb.de/wbmonitor.

307 Vgl. dazu auch Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 4.3.1, Seite 272 f.

308 Diese ergeben nach Unterrichtsstunden gewichtet und geometrisch gemittelt den Klimawert. Die Salden- und Klimawerte können theoretisch von +100 bis –100 schwanken. Die Werte für 2007 beruhen auf den Angaben von 972 Befragten.

309 Die gewerbliche Wirtschaft erreichte zum gleichen Zeitpunkt nur einen Klimawert von 16,3 (mit Schwankungen zwischen –14,6 im Bauhauptgewerbe und 27,6 im verarbeitenden Gewerbe).

Schaubild 23: Lagebeurteilungen der Weiterbildungsanbieter



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), wbmonitor – Umfrage 2007.

Parallel zu den ifo-Ergebnissen zeigt sich bei den Weiterbildnern auch ein gegenüber 2005 deutlich optimistischeres Bild. Der für 2005 erst ex post konzipierte wbmonitor-Klimaindex eignet sich zwar noch nicht unmittelbar für einen Zeitvergleich.[310] Aber er offenbart sehr deutlich die unterschiedliche Stimmungslage in verschiedenen Subgruppen (vgl. **Übersicht 100**).

Abgebildet sind die Salden- und Klimawerte einmal gruppiert nach Anbietern mit und ohne Bildungsgutscheinkunden und einmal für Anbieter nach Art der überwiegenden Finanzierung. Danach sehen sich Anbieter mit Bildungsgutscheinkunden gerade noch in einer schwach positiv gefärbten Situation (Werte zwischen 0 und 5), während es solchen ohne diese Klientel um ein Vielfaches besser geht (Werte um +20). Weit gespreizt sind die Werte, wenn man nach Finanzierung differenziert zwischen Anbietern, die überwiegend aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit getragen werden (Werte unter –10), und denen, deren Haupteinnahmen aus Betrieben stammen (Werte über +25). Bereits 2005 sind sich die Werte von wbmonitor und ifo Dienstleistungsbranche recht ähnlich.

310 Fragestellungen und Skalen entsprechen nur näherungsweise den jetzt eingesetzten.

Aktuelle Herausforderungen, denen sich Weiterbildungsanbieter 2007 gegenübersehen

Produktinnovation und Kostenkontrolle scheinen 2007 zentrale Herausforderungen für die Anbieter zu sein: Für die meisten (64 Prozent) hat die Erstellung eines marktgerechten Angebots oberste Priorität, mit Abstand folgen die Balance zwischen Kosten und Einnahmen (59 Prozent) sowie Werbung und Kundengewinnung (50 Prozent). Weniger als die Hälfte der Anbieter nannten die Fragen von Kooperation und Vernetzung (42 Prozent) sowie die Aktualisierung bestehender Angebote (39 Prozent). Eher ein Alltagsgeschäft sehen Anbieter offenbar in der Anpassung an neue (gesetzliche) Rahmenbedingungen, in der Behauptung gegenüber der Konkurrenz, in Investitionen und Infrastruktur oder gar in mangelnder Auslastung, denn weniger als 30 Prozent von ihnen haben sie als besondere Herausforderungen bezeichnet (vgl. **Schaubild 25**).

Übersicht 100: Salden und Klima 2005

	Lagesaldo (LS) 2005	Erwartungs-saldo (ES) 2005	Klima 2005
Teilnehmer/Teilnehmerinnen aus 2001 + 2003 + 2005 nach gewichteten Unterrichtsstunden (N = 1.121 für Lagesaldo)	**10,4**	**11,2**	**10,8**
Teilnehmer/Teilnehmerinnen aus 2005 mit Bildungsgutscheinkunden	2,6	5,1	3,9
Teilnehmer/Teilnehmerinnen aus 2005 ohne Bildungsgutscheinkunden	23,5	18,5	21,0
Hauptfinanzierung durch Privatpersonen	19,7	14,1	16,9
Hauptfinanzierung durch Betriebe	26,7	31,3	29,0
Hauptfinanzierung durch öffentliche Mittel	12,1	13,6	12,8
Hauptfinanzierung durch Bundesagentur für Arbeit (BA)	–11,5	–10,3	–10,9
ifo-Geschäftsklima Dienstleistungen 8/05	**7,0**	**12,0**	**9,5**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), wbmonitor, Klimaindex 2005, Institut für Wirtschaftsforschung (ifo), Geschäftsklima August 2005.

Konzept des Bildungssparens weitgehend unbekannt

Das Thema Finanzierung ist seit Beginn der wbmonitor-Umfragen 2001 für die Anbieter von großer Bedeutung. Die Diskussion der geplanten Regelungen zu Bildungssparkonto, Weiterbildungsprämie und -darlehen[311] erreicht bis jetzt aber offenbar nur wenige Anbieter: 70 Prozent der Befragten sind damit nicht vertraut.

Einen Effekt erwarten die Anbieter am ehesten bei qualifizierten Beschäftigten. Deren Teilnahme wird (deutlich) zunehmen, meinen 72 Prozent der Befragten, die das Maßnahmenbündel kennen. Besonders für die Zielgruppe der bildungsfernen Personen, aber auch hinsichtlich der Geringverdiener überwiegt die Anzahl der Weiterbildner, die keine positiven Effekte, sondern offenbar – selbst unter Einbeziehung von Bildungssparmodellen – eher eine negative Entwicklung bei der Weiterbildungsteilnahme erwarten.

Politischer Handlungsbedarf aus Anbietersicht

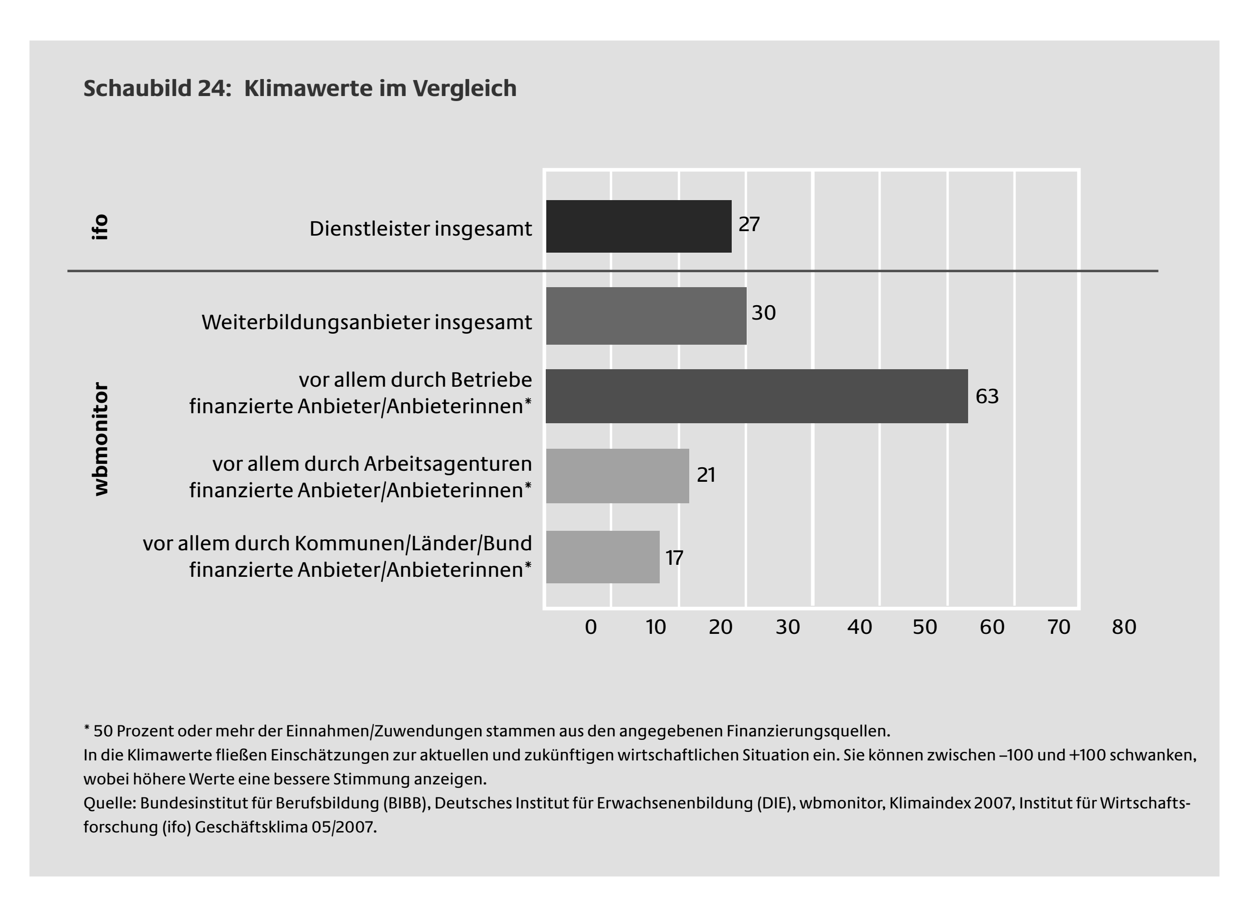
2007 hat mehr als die Hälfte der Befragten die Aufforderung in der wbmonitor-Umfrage genutzt, mit Blick auf die Weiterbildung politischen Handlungsbedarf zu benennen.[312]

- Die Weiterbildungsanbieter nehmen eine deutliche Diskrepanz wahr zwischen Wert und Bedeutung, die der Weiterbildung durch Politik und Gesellschaft beigemessen werden (sollten). und der tatsächlichen Finanzierung von Weiterbildung.
- Dabei beziehen sich die Aussagen – anders als in den Umfragen der Jahre 2004/2005 – in der Mehrzahl nicht auf Weiterbildung als Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Nur vereinzelt wird deren geringe Finanzierung beklagt. Zum Teil wird sogar festgestellt, dass sich die Förderung der Weiterbildung durch die Arbeitsagenturen verbessert habe.
- Vielmehr sprechen die Antworten die Notwendigkeit eines gesamtgesellschaftlichen Konzepts zur Höherbewertung beruflicher und auch allgemeiner Weiterbildung im Kontext des demografischen Wandels und des sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels an. Dabei wird auch auf vorliegende Konzepte wie etwa das Gutachten der „Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens“ Bezug genommen. Aus der Praxis wird als ein positives Beispiel für die Finanzierung und Förderung der Weiterbildung das Modell Bildungsscheck aus Nordrhein-Westfalen genannt.
- Häufig wird die Notwendigkeit betont, besondere Zielgruppen wieder oder überhaupt zu fördern, wie Berufsrückkehrer/Berufsrückkehrerinnen und Ältere. Als in besonderem Maße neu und stärker zu fördernde Zielgruppen der Weiterbildung sehen die Anbieter Migranten/Migrantinnen, junge Menschen ohne Berufsschulabschluss und Bezieher/Bezieherinnen von ALG II.
- Als ein Themenkomplex für politisches Handeln wird Qualitätskontrolle und -verbesserung genannt. Die Qualität von Weiterbildung wird in enger Verbindung zum Einkommen des Weiterbildungspersonals sowie dessen eigener Weiterbildung gesehen.
- Die Anbieter meinen, dass für die Qualität der Weiterbildung verschiedene weitere Faktoren von Bedeutung sind und von der Politik verändert werden sollten. Aus ihrer Sicht führen

311 Hierzu: http://www.bmbf.de/pub/Eckpunktepapier_Weiterbildungssparen.pdf.

312 669 Befragte haben dazu rund 900 zum Teil komplexe Antworten gegeben, aus denen über 1.300 Stichpunkte kategorisiert wurden.

Schaubild 24: Klimawerte im Vergleich



* 50 Prozent oder mehr der Einnahmen/Zuwendungen stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen.
In die Klimawerte fließen Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen Situation ein. Sie können zwischen –100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), wbmonitor, Klimaindex 2007, Institut für Wirtschaftsforschung (ifo) Geschäftsklima 05/2007.

Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen, die Preisdumping und Billigangebote begünstigen, ebenso zur Qualitätsminderung wie Förderbestimmungen, die mit immer weiter steigendem Verwaltungsaufwand verbunden sind.

Relaunch der wbmonitor-Umfragen

Im Zuge der Überarbeitung des wbmonitor-Konzepts wurden Untersuchungsgegenstand und Zielgruppen der Umfragen partiell erweitert und neu gefasst:

- Der wbmonitor wendet sich an alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. Es wird ein Betriebsstättenkonzept verfolgt, wonach jede Niederlassung als eigener Anbieter zu behandeln ist.[313]

- Als Weiterbildung gilt ein organisiertes Bildungsangebot, das sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richtet. Zielt es darauf ab, beruflich verwertet zu werden, zählt es zur beruflichen, anderenfalls zur allgemeinen Weiterbildung.

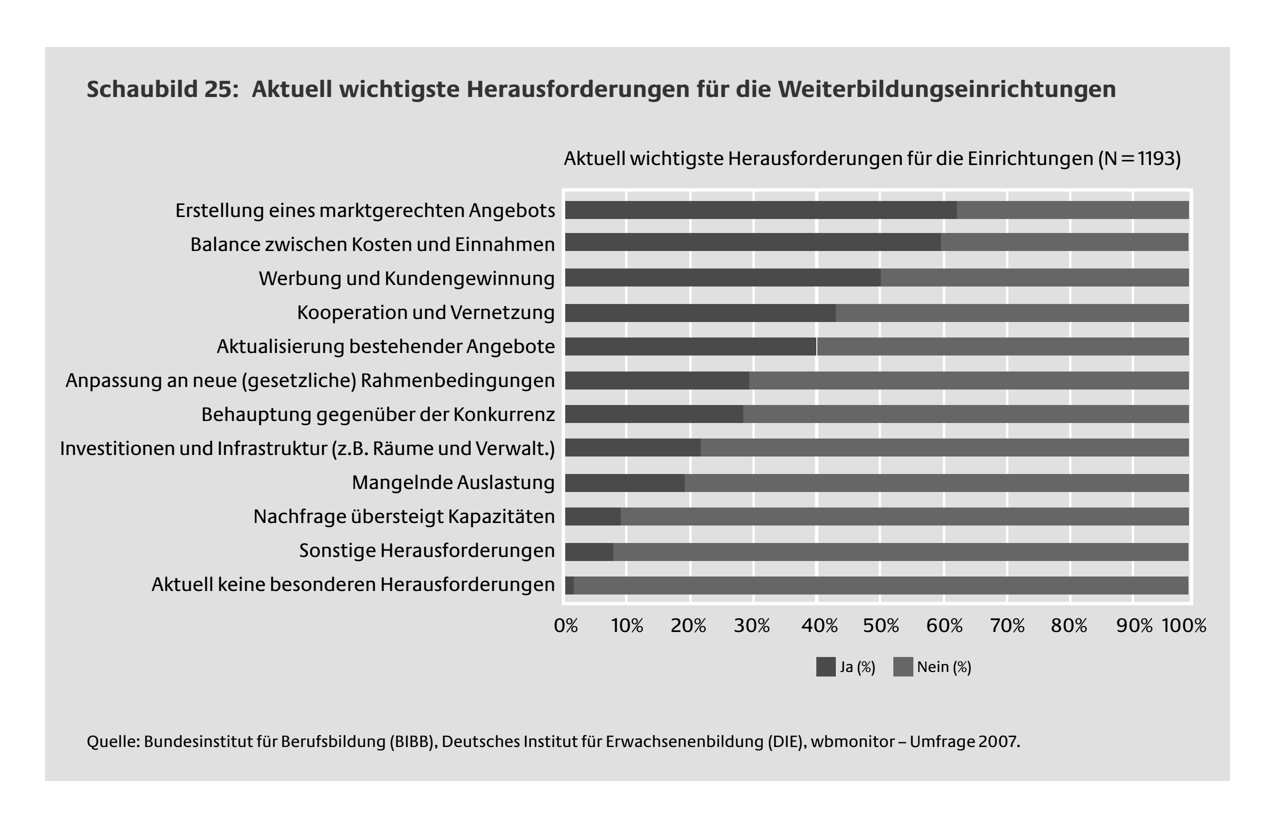
- Bei den Umfragen, zu denen primär online eingeladen wird, bekommt ein fester Stamm von Weiterbildungsanbietern jährlich bestimmte Standardfragen (realisiertes Kursangebot, Organisationsbedingungen, Zukunftsaussichten) gestellt, die der Charakterisierung der Struktur dienen und aus denen zur Kennzeichnung von Stand und Perspektive der Weiterbildungslandschaft u. a. der Klimaindex abgeleitet wird. Zusätzlich wird ein wechselnder Themenschwerpunkt zu aktuellen Entwicklungen in der Weiterbildung behandelt.

Die Umstellungsaktivitäten des wbmonitor führten in ihrer Summe zunächst dazu, dass nicht mehr, sondern weniger Weiterbildungsanbieter bewegt werden konnten, an der Umfrage 2007 teilzunehmen. 1.201 Fragebögen gingen in die Auswertung ein, das entspricht einem Rücklauf von 21,4 Prozent. Gut drei Viertel der Befragten beteiligten sich online, ein Viertel bevorzugte die Papierversion.[314] Die neuen Umfragen des wbmonitor wenden sich nunmehr auch an Anbieter allgemeiner einschließlich politischer Weiterbildung. Für 43 Prozent der Befragten ist das eine Hauptaufgabe, für weitere 27 Prozent Nebenaufgabe. Berufliche Weiterbildung hat mehr Gewicht: Sie ist für 66 Prozent Haupt- und für weitere 27 Prozent Nebenaufgabe (Mehrfachnennungen von Hauptaufgaben waren

313 Näheres zu den Begriffsdefinitionen unter http://www.wbmonitor.de/.

314 Wenn nichts anderes angegeben, beziehen sich die Anteilswerte auf den gesamten auswertbaren Rücklauf (N = 1201).

Schaubild 25: Aktuell wichtigste Herausforderungen für die Weiterbildungseinrichtungen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), wbmonitor – Umfrage 2007.

nicht ausgeschlossen). Fast zwei von drei Einrichtungen haben beides im Angebot (vgl. **Übersicht 101**).

Angebotsschwerpunkte sind für Anbieter allgemeiner Weiterbildung Gesundheit/Wellness (28 Prozent), Sprachen/interkulturelle Kompetenzen (27 Prozent) und IT-Grundwissen (25 Prozent); in der beruflichen Weiterbildung sind es technische (inklusive gewerbliche und naturwissenschaftliche) und kaufmännische Weiterbildung (je 24 Prozent) sowie Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement, Soft Skills (22 Prozent).

Neben ihrem zentralen Arbeitsfeld, den Seminaren, Lehrgängen und Kursen in Präsenzform, die für 76 Prozent der Anbieter ein Schwerpunkt (und bei weiteren 17 Prozent „auch im Angebot“) sind, geben 15 Prozent als Angebotsschwerpunkt Beratung/Coaching von Einzelpersonen, Kompetenzanalysen an, 13 Prozent kurze Veranstaltungen bis drei Stunden und 12 Prozent Vermittlung in Arbeit (Mehrfachnennungen). Eine Vielzahl weiterer Leistungen wird angeboten, gilt aber nur wenigen (unter 10 Prozent) als Schwerpunkt. Angebote für den internationalen Markt rangieren dabei an letzter Stelle, sind aber immerhin bei 22 Prozent im Programm.

Positive Trends zeigen sich nach Jahren mit kräftigen Rückgängen in bestimmten Segmenten. Über 30 Prozent der Anbieter haben 2006 gegenüber 2005 Zuwächse bei Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden verzeichnet, das sind fast doppelt so viele wie von Abnahmen berichten. Auf den Personalbestand hat sich dies noch nicht durchweg positiv ausgewirkt. Nur die Zahl der Honorarkräfte wird eher zu- als abnehmen, während bei Angestellten/Beamten und Ehrenamtlern für 2007 mehr Rückgänge als Aufwuchs erwartet werden. Immerhin rund drei Viertel der Befragten erwarten Beschäftigungsstabilität.

Die Gesamteinnahmen im Bereich der Weiterbildung sind 2006 gegenüber 2005 bei rund 30 Prozent der Anbieter gestiegen, bei rund 20 Prozent gesunken, bei rund 50 Prozent etwa gleich geblieben (gültige Prozente). Fast alle Weiterbildungsanbieter finanzieren sich aus mehreren Quellen. Bei ihrer Finanzierung sind 37 Prozent der Anbieter zur Hälfte oder mehr abhängig von den Teilnehmenden, 22 Prozent von der öffentlichen Hand, 19 Prozent von Arbeitsagenturen, 18 Prozent von Betrieben und 9 Prozent vom Träger.[315] Im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen 2006 jeweils mehr als 20 Prozent der Anbieter steigende Einnahmen von Teilnehmenden, von Arbeitsagenturen und von Betrieben. Sinkende Einnahmen von der öffentlichen Hand verzeichneten 27 Prozent der Anbieter, von Arbeitsagenturen 22 Prozent und vom Träger 15 Prozent.

Im Vergleich zu früheren wbmonitor-Umfragen sind trotz geänderter und verminderter Teilnahme wichtige Strukturen erhalten geblieben oder in ihren Abweichungen plausibel. Rund zwei Fünftel sind private Einrichtungen, gut ein Zehntel

315 Klassifizierte Angaben; Addition zu 100 Prozent nicht möglich.

Übersicht 101: Stellenwert der Weiterbildung bei den Anbietern

Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes insgesamt	Prozent von N = 1.201
nur berufliche Weiterbildung	20
nur allgemeine Weiterbildung	4
beides	65
gesamt	90
fehlende Angabe	10
Allgemeine Weiterbildung	
ist eine Hauptaufgabe der Einrichtung	43
ist eine Nebenaufgabe der Einrichtung	27
führen wir nicht durch	21
gesamt	92
keine Angabe	8
Berufliche Weiterbildung	
ist eine Hauptaufgabe der Einrichtung	66
ist eine Nebenaufgabe der Einrichtung	27
führen wir nicht durch	4
gesamt	97
keine Angabe	3
Sonstiges	
ist eine Hauptaufgabe der Einrichtung	14
ist eine Nebenaufgabe der Einrichtung	23
führen wir nicht durch	15
gesamt	52
keine Angabe	48

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), wbmonitor – Umfrage 2007.

wirtschaftsnah, rund ein Sechstel einer gesellschaftlichen Großgruppe zuzurechnen (Kirche, Partei, Gewerkschaft). Volkshochschul-/Hochschul-/Schulische Bildungseinrichtungen stellten 2007 etwa 30 Prozent der Befragten, 2002 hatten rund 20 Prozent kommunale/staatliche Träger. Der Anteil derer, die sich ausschließlich als Anbieter beruflicher Weiterbildung verstehen, ist mit gut einem Fünftel gleich geblieben. Der Umfang des Personals „Angestellte/Beamte“ (2007) bzw. „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte“ (2001 bis 2004) ist im Durchschnitt etwas gesunken, bei den Honorarkräften deutlich gestiegen.

Um die Tragweite der Ergebnisse zu prüfen und den Teilnehmerpool für zukünftige Umfragen stabilisieren zu können, wurde, vom BMBF gefördert, die Erstellung eines Verzeichnisses in Angriff genommen, in das alle ermittelbaren Weiterbildungsanbieter aufgenommen werden sollen.

4.2 FERNUNTERRICHT

4.2.1 Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Jahr 2006 wurden 304 Fernlehrinstitute im Rahmen der zum 24. Mal durchgeführten freiwilligen amtlichen Fernunterrichtsstatistik nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 165 Institute. Die Rücklaufquote betrug 54,3 Prozent. Sie ist damit um rund 8 Prozent (7,8 Prozent) höher als in 2005. Seit der ersten Erhebung (1983) schwankte der Rücklauf zwischen 70 Prozent (68,8 Prozent) und 46,5 Prozent. In 2006 ist damit nach mehreren Jahren mit abnehmender Rücklaufquote ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Hier wird sich die elektronische Datenerfassung positiv auswirken – wie bei den Angaben zu Geschlecht und Alter, bei denen, insgesamt betrachtet, nur noch in wenigen Fällen Angaben fehlen.

Diese 165 Institute meldeten 213.638 Teilnehmende. Für die 139 Institute, die sich an der Erhebung nicht beteiligt haben, schätzten die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht und das Statistische Bundesamt erfahrungsgestützt eine Teilnahmeanzahl von 21.591, sodass zusammen mit den Befragungsergebnissen, bezogen auf das gesamte Jahr 2006, hochgerechnet von ca. 235.000 (235.229) Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht auszugehen ist.

Der Vergleich der Gesamtzahl von 2005 und 2006 (gemeldete Teilnehmer/Teilnehmerinnen), jeweils bezogen auf den Jahreszeitraum, ergibt eine Zunahme der Teilnahmeanzahl von rund 9 Prozent (+8,9 Prozent).

In den Themenbereichen gibt es Zunahmen zwischen +0,7 Prozent (EDV-Lehrgänge) und +47,1 Prozent[316] (Sozialwissenschaften – mit niedrigen absoluten Zahlen); nur ein Themenbereich hatte einen Teilnahmerückgang, und zwar von –3,3 Prozent (Geisteswissenschaften).

Zunahmen der Teilnahmeanzahl ergeben sich bei neun Themenbereichen: Sozialwissenschaften (+47,1 Prozent), Pädagogik, Psychologie (+16,8 Prozent), Sprachen (+11,5 Prozent), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (+7,0 Prozent), Mathematik, Naturwissenschaften, Technik (+5,8 Prozent), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (+14,5 Prozent), schulische Lehrgänge (+7,0 Prozent), Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (+12,0 Prozent) und EDV-Lehrgänge (+0,7 Prozent). Der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf einen anerkannten Abschluss vorbereiten, ist gegenüber 2005 (36,0 Prozent) mit 35 Prozent (35,3 Prozent) fast gleich geblieben; er betrug in den Vorjahren jeweils ein Drittel (2004: 33,3 Prozent, 2003: 34,4 Prozent).

Die Verteilung der Teilnehmenden nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter sowie mit dem Ziel der Vorbereitung auf eine öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfung zeigt die **Übersicht 102**.

Der Anteil von Frauen ist mit 52 Prozent[317] gegenüber den Vorjahren erneut gestiegen (2005: 51 Prozent, 2004: 49 Prozent, 2003: 48 Prozent, 2002: 46 Prozent) und macht nun zum zweiten Mal seit Erhebung dieser Daten (1983) durch das Statistische Bundesamt mehr als die Hälfte aus. In den einzelnen Themenbereichen ergibt sich folgende Verteilung, bezogen auf das Geschlecht: Erheblich mehr Männer als Frauen sind in drei Themenbereichen vertreten: Mathematik, Naturwissenschaften, Technik (85 Prozent), Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (80 Prozent), EDV (75 Prozent). Annähernd gleich ist der Anteil von Männern und Frauen in zwei Themenbereichen: Wirtschaft und kaufmännische Praxis (44 Prozent Männer, 56 Prozent Frauen) sowie schulische Lehrgänge (46 Prozent Männer, 54 Prozent Frauen). Deutlich mehr Frauen nehmen teil in fünf Bereichen: Sozialwissenschaften (77 Prozent), Pädagogik, Psychologie (72 Prozent), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (70 Prozent), Sprachen (64 Prozent) und Geisteswissenschaften (62 Prozent). Dass der Frauenanteil insgesamt nicht deutlich höher ist als der Anteil der Männer, ergibt sich aus den relativ niedrigen absoluten Zahlen in zwei Themenbereichen mit hohem Frauenanteil (Sozial- und Geisteswissenschaften).

Bei der Altersstruktur[318] zeigen sich in 2006 gegenüber 2005 kaum Veränderungen; Zu- bzw. Abnahmen in den Altersgruppen liegen zwischen +0,8 Prozent und –0,8 Prozent. Da bei Fernlehrgängen der Schwerpunkt des Angebots auf der Weiterbildung liegt, ist die Gruppe der unter 20-Jährigen weiterhin relativ klein (4,1 Prozent, 2005: 3,9 Prozent). Die bis 25 Jahre alten Teilnehmenden umfassen wie in 2005 knapp ein Viertel (23,3 Prozent), die bis 30-Jährigen rund 45 Prozent (44,9 Prozent, 2005: 44,7 Prozent), und die bis 35-Jährigen repräsentieren bereits rund zwei Drittel (60,6 Prozent, 2005: 61,6 Prozent) aller am Fernunterricht Teilnehmenden. Die über 50 und mehr Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind nur noch schwach vertreten (4,7 Prozent, 2005: 4,3 Prozent). Die Gruppe „Alter unbekannt“ macht insgesamt nur noch 5,7 Prozent aus (2005: 6,0 Prozent). Dieser Anteil war bis zur Datenerhebung in elektronischer Form deutlich höher. Einzig im Themenbereich „Sozialwissenschaften“ ist der Anteil weiterhin sehr hoch (68,3 Prozent). Da die absoluten Zahlen hier niedrig sind, wirken sich die fehlenden Angaben bei der Betrachtung der Themenbereiche insgesamt jedoch kaum aus.

316 Ein bedeutender Teil des Anstiegs gegenüber dem Vorjahr ist auf ein geändertes Meldeverhalten bei Fernlehrinstituten zurückzuführen (Angabe des Statistischen Bundesamts).

317 Wie in den Vorjahren wurden die Daten der Gruppen „Geschlecht unbekannt“ sowie „Alter unbekannt“ in der Relation denen zugeordnet, von denen das Geschlecht bzw. das Alter bekannt war.

318 Siehe Fußnote 316.

Übersicht 102: Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2006

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/Teilnehmerinnen insgesamt[1]	Davon											
			männlich	weiblich	Geschlecht unbekannt	in Lehrgängen mit öffentlich-rechtlicher/staatlicher Prüfung	nach Alter							
							bis unter 20 Jahre	20 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 und mehr Jahre	Alter unbekannt
Sozialwissenschaften	Anzahl	1.945	262	877	806	1.267	13	78	156	135	93	107	35	1.328
	Prozent	100,0	13,5	45,1	41,4	65,1	0,7	4,0	8,0	6,9	4,8	5,5	1,8	68,3
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	16.191	4.469	11.689	33	1.898	172	1.643	2.467	1.937	2.214	5.796	845	1.117
	Prozent	100,0	27,6	72,2	0,2	11,7	1,1	10,1	15,2	12,0	13,7	35,8	5,2	6,9
Geisteswissenschaften	Anzahl	7.184	2.629	4.218	337	213	72	643	1.053	947	1.055	1.675	734	1.005
	Prozent	100,0	36,8	58,7	4,7	3,0	1,0	9,0	14,7	13,2	14,7	23,3	10,2	14,0
Sprachen	Anzahl	19.056	6.811	11.917	328	2.867	529	2.856	3.785	3.038	2.756	3.734	2.140	218
	Prozent	100,0	35,7	62,5	1,7	15,0	2,8	15,0	19,9	15,9	14,5	19,6	11,2	1,1
Wirtschaft und kaufmän-	Anzahl	53.164	22.722	29.244	1.198	16.103	529	7.227	12.226	10.482	8.363	7.666	1.438	5.233
nische Praxis	Prozent	100,0	42,7	55,0	2,3	30,3	1,0	13,6	23,0	19,7	15,7	14,4	2,7	9,8
Mathematik, Naturwissen-	Anzahl	13.223	11.107	1.938	178	4.010	167	1.932	3.034	2.554	2.222	2.106	403	805
schaften, Technik	Prozent	100,0	84,0	14,7	1,3	30,3	1,3	14,6	22,9	19,3	16,8	15,9	3,0	6,1
Freizeit, Gesundheit,	Anzahl	30.654	9.242	21.115	297	1.070	1.380	5.069	5.391	4.605	4.792	6.036	2.986	395
Haushaltführung	Prozent	100,0	30,1	68,9	1,0	3,5	4,5	16,5	17,6	15,0	15,6	19,7	9,7	1,3
Schulische und sonstige	Anzahl	37.201	16.242	19.442	1.517	32.345	5.496	14.457	8.902	3.538	2.183	1.851	534	240
Lehrgänge	Prozent	100,0	43,7	52,3	4,1	86,9	14,8	38,9	23,9	9,5	5,9	5,0	1,4	0,6
Betriebswirte, Techniker,	Anzahl	19.298	15.358	3.936	4	15.645	125	5.272	6.109	3.580	2.353	1.640	158	61
Übersetzer	Prozent	100,0	79,6	20,4	0,0	81,1	0,6	27,3	31,7	18,6	12,2	8,5	0,8	0,3
EDV-Lehrgänge[2]	Anzahl	15.722	11.491	3.757	474	12	226	1.877	3.087	2.775	2.435	2.748	782	1.792
	Prozent	100,0	73,1	23,9	3,0	0,1	1,4	11,9	19,6	17,7	15,5	17,5	5,0	11,4
Insgesamt	Anzahl	213.638	100.333	108.133	5.172	75.430	8. 709	41.054	46.210	33.591	28.466	33.359	10.055	12.194
	Prozent	100,0	47,0	50,6	2,4	35,3	4,1	19,2	21,6	15,7	13,3	15,6	4,7	5,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 91, Seite 232.
[1] Erfasst wurden rd. 90,8 Prozent der Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen.
[2] Dieser Bereich wurde im Jahr 2000 erstmals statistisch gesondert erfasst.
Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Freiwillige Fernunterrichtsstatistik 2006, Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2006.

4.2.2 Anbieter und Angebote

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der Fernlehrangebote leicht abgenommen: 2006 wurden 2.045 Fernlehrgänge angeboten; im Jahre 2007 (Stichtag: 1. August 2007) waren es insgesamt 2.029 zugelassene Fernlehrgänge (ohne Hobbylehrgänge), die am Markt angeboten wurden.[319] Das Angebot reduzierte sich damit um 16 Lehrgänge (–0,8 Prozent). Von den 2.029 Fernlehrgängen beziehen sich 1.390 (68,5 Prozent) auf den berufsbildenden Bereich und 639 (31,5 Prozent) auf den allgemeinbildenden Bereich. Auf bundeseinheitlich geregelte Prüfungen bereiten 190 Lehrgänge vor.

Die Anzahl der Fernlehrinstitute hat im Untersuchungszeitraum zugenommen: 2006 waren es 319, 2007 boten 335 Institute Fernlehrgänge an (+5,0 Prozent).[320]

Das computer- und netzgestützte Lernen nimmt an Bedeutung weiter zu, wobei die Steigerungsrate von 3,5 Prozent zum Vorjahr relativ bescheiden ist und jetzt insgesamt 1.410 Online-Fernlehrgänge[321] auf dem Markt sind.

Dauer der Lehrgänge

Die Dauer der Lehrgänge hat sich zum Vorjahr kaum verändert: Rund 35 Prozent der Lehrgänge haben eine Dauer von bis zu 6 Monaten, rund 32 Prozent der Lehrgänge dauern von 6 bis 12 Monaten, etwa ein Viertel der Lehrgänge haben eine Lehrgangsdauer von 12 bis 24 Monaten, und rund 7 Prozent der Lehrgänge überschreiten 24 Monate Lehrgangsdauer. Insgesamt kann festgestellt werden, dass über zwei Drittel aller Lehrgänge eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten haben.

Medien

Fernunterricht wird weiterhin in Form von schriftlichem Lehrmaterial (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitlektüren, Tabellenbücher u. a.) angeboten, jedoch gewinnen durch die Zunahme von computerunterstütztem und netzgestützten Lernen digitale Medien an Bedeutung.

Netzgestützte Lehrgänge

Bei der Mehrzahl der Lehrgänge sind netzgestützte Elemente integriert. Dabei ist die Spannbreite der netzgestützten Fernlehrgänge sehr groß: Sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation zwischen den Lernenden sowie zwischen Lernenden und Betreuern netzgestützt ist, bis zu Fernlehrgängen, bei denen die Teilnehmenden während des Lernprozesses ständig untereinander online sind.

319 Angaben der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.
320 Stichtag: 1. August 2006, im Vergleich zu den Angaben in Kapitel 4.1.4 werden dort lediglich befragte Anbieter aufgeführt.
321 Angaben der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln.

Weiterführende Details zum Fernlernen, schwerpunktmäßig zur Mediennutzung und der Netznutzung im Fernunterricht fokussiert die BIBB-Befragung vom September 2007: „Aktuelle Entwicklungstendenzen im Fernlernen“. Diese Befragungsergebnisse sind abzurufen unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a32_dokumente_befragung_fernlernen_2007_gesamtauswertung.pdf.

4.2.3 Anbieterbefragung zu aktuellen Entwicklungstendenzen

Im Zeitraum April/Mai 2007 (4. April bis 31. Mai 2007) befragte das BIBB Anbieter von Fernlehrgängen schriftlich zu aktuellen Entwicklungstendenzen im Fernlernen; dabei stand der Einsatz netzgestützter Technologien im Vordergrund. Unter „netzgestützt“ werden Kurse verstanden, die in Teilen oder vollständig über das Internet angeboten werden. Einen weiteren Schwerpunkt der Befragung bildeten Aspekte der Qualitätssicherung und -entwicklung.

Insgesamt wurden 438 Anbieter von Fernlehrangeboten aus der Anbieterdatenbank der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) bzw. der E-Learning-Weiterbildungsdatenbank (ELDOC) des BIBB angeschrieben. Der verwertbare Rücklauf lag bei 152 Fragebögen, was einer Beteiligung von ca. 34,7 Prozent entspricht.

Zur didaktischen Gestaltung netzgestützter Kursangebote

Netzgestützte Angebote gehören für 95 (62,5 Prozent) der befragten Anbieter zum Kursprogramm; 54 Anbieter (35,5 Prozent) halten keine solchen Lehrgänge vor, keine Angabe 3 (2,0 Prozent). Folgende Lerninhalte werden netzgestützt vermittelt:

- Kaufmännisch-verwaltende (47,4 Prozent),
- Sonstige (45,3 Prozent),
- EDV (40 Prozent),
- Gewerblich-technische (24,2 Prozent) und
- Sprachen (22,1 Prozent).

„Sonstige“ umfasst ein breites Spektrum an Lerninhalten, vor allem zu medizinischen und gesundheitlichen Themen, verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, Schulungen für Ausbildungs- und Betreuungspersonal, Fernkurse im Bereich „Erziehen, Heilpädagogik“ und zu Themen aus den Feldern sozialer Arbeit sowie persönlichkeitsbezogene Kursangebote.

Fast schon als Standard kann bei netzgestützten Fernlehrgängen eine kursbegleitende, teletutorielle Betreuung, die

vor allem auf inhaltliche Fragen der Teilnehmenden eingeht, angesehen werden. Vielfach zum Einsatz kommen auch Printmedien bzw. deren digitales Pendant, PDF-Dokumente. Diskussionsforen werden dort, wo sie eingesetzt werden, bevorzugt moderiert angeboten, WBTs geringfügig häufiger als CD-ROMs. Chats dienen in erster Linie der Kommunikation der Kursteilnehmenden untereinander, Web-2.0-Technologien sind noch nicht sehr verbreitet.

Auch findet netzgestütztes Lernen häufig gekoppelt mit Präsenzphasen als „Blended Learning" statt: (Fakultative) Präsenzphasen gehören für 86,3 Prozent der befragten 95 Anbieter netzgestützter Fernlehrgänge zum didaktischen Arrangement. Sie dienen in erster Linie der Systematisierung und Vertiefung von Inhalten, dem Kennenlernen und der Kontaktpflege sowie der Vermittlung und Einbindung von Praxis. Aber auch die Prüfungsvorbereitung bzw. -durchführung findet gelegentlich in der Präsenzphase statt. Aspekte wie Kursvorbereitung oder Kundenorientierung haben demgegenüber einen eher untergeordneten Stellenwert.

Netzgestützte Kursangebote bieten für die meisten der Befragten einen didaktischen Mehrwert (71,7 Prozent). Dieser wird vor allem in den erweiterten methodischen Möglichkeiten gesehen sowie in der zeitlichen und räumlichen Unabhängigkeit, die netzgestütztes Lernen nach Ansicht der Befragten ermöglicht. Auch bietet es ihrer Meinung nach Vorteile bei der Selbststeuerung des Lernprozesses und der individuellen Betreuung der Lernenden sowie bei der Vorbereitung auf Präsenzphasen. Netzgestütztes Lernen erleichtere zudem die Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden sowie der Lernenden untereinander. Nicht zuletzt wird auch der schnelle Zugriff auf Informationen, Lernmaterialien und Aktualisierungen positiv bewertet.

Aspekte der Qualitätssicherung und Entwicklung

Dem Zulassungsverfahren nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz wird ein hoher Stellenwert beigemessen: 28,9 Prozent der Befragten halten es für „sehr wichtig", 42,8 Prozent für „wichtig". Von den befragten Anbietern bieten 75,7 Prozent solche staatlich zugelassenen und mit dem Siegel der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) versehenen Fernlehrgänge an.

Eine darüber hinausgehende Zertifizierung von Anbietern und deren Angeboten erachten über die Hälfte der Befragten als weitere wichtige Maßnahme zur Qualitätssicherung.

Insgesamt setzen 75 Prozent der befragten Unternehmen und Institute Instrumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung ein.

Auch der gemeinsam von BIBB und ZFU entwickelte „Leitfaden für die Begutachtung von Fernlehrgängen" wird von den meisten Befragten als wichtiges Qualitätssicherungs- und -entwicklungsinstrument angesehen.

Von den befragten Anbietern kennen 56,6 Prozent den Leitfaden. Von den 86 befragten Instituten, denen der Leitfaden bekannt ist, haben 74,4 Prozent ihn bereits eingesetzt und 76,7 Prozent sagen, dass durch dieses Instrument Transparenz im Zulassungsverfahren gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz geschaffen wird.

Thesen zur zukünftigen Entwicklung im Fernlernen

110 Anbieter äußerten sich im Rahmen der Befragung auch zu den von ihnen erwarteten Veränderungen beim Fernlernen in den kommenden fünf Jahren. In Form von Thesen zusammengefasst, zeichnen ihre Stellungnahmen folgendes Bild:

- Die zukünftigen Herausforderungen liegen weniger in der Technik als vielmehr in der adäquaten didaktischen Aufbereitung von Lerninhalten.
- Online-Lernen und -Lehren wird auch bei Anbietern, die noch nicht so sehr damit vertraut sind, Einzug halten.
- Die Modularisierung beim Fernlernen wird zunehmen und den individuellen Rahmenbedingungen in der Weiterbildung stärker Rechnung tragen. Dies hat eine Abnahme lange andauernder Lernangebote zur Folge.
- Es wird Konzentrationstendenzen auf dem Markt geben, und der Konkurrenzdruck wächst sowohl auf bundesdeutscher als auch auf europäischer Ebene.

Die Befragungsergebnisse können als Gesamtauswertung und Kurzfassung unter http://www.bibb.de/de/wlk9854.htm abgerufen werden.

4.3 ENTWICKLUNG IN DER GEREGELTEN WEITERBILDUNG

4.3.1 Allgemeine Entwicklung

Das System der geregelten beruflichen Fortbildung wurde mit der Novellierung und insbesondere der Neuentwicklung beruflicher Fortbildungsabschlüsse weiter aktualisiert und ausgebaut. Damit wird sowohl dem Qualifikationsbedarf der Betriebe Rechnung getragen als auch den Absolventen und Absolventinnen dualer Berufsausbildungen eine interessante berufliche Perspektive angeboten. In einem Grundsatzgespräch des BMBF mit den Sozialpartnern wurde Einvernehmen darüber festgestellt, die Überarbeitung und Neuordnung von Fortbildungsordnungen, die Entwicklung von Zusatzqualifikationen und den Ausbau der sogenannten ersten Ebene (zwischen Ausbildungsberuf und der Fachwirte-/Meisterebene) mit Nachdruck fortzusetzen.

Die Abschlüsse der beruflichen Fortbildung sollen nicht nur im Beschäftigungssystem zur Beschäftigungssicherung, zur Erweiterung der beruflichen Optionen und zum Aufstieg beitragen, sondern auch Optionen im Bildungssystem eröffnen. Es ist sinnvoll und bildungspolitisch und -ökonomisch geboten, dass Qualifikationen, die in der beruflichen Bildung erworben wurden und denen eines Hochschulstudiums entsprechen, dort anerkannt und angerechnet werden. Im Rahmen der Förderinitiative „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge“ werden entsprechende Äquivalenzen und Anrechnungsmöglichkeiten aufgezeigt. Informationen hierzu sind unter http://ankom.his.de abrufbar. Der Förderzeitraum der einzelnen Vorhaben endet Mitte 2008. Mit der Verbesserung der Übergangsmöglichkeiten zu den Hochschulen ist eine deutliche Attraktivitätssteigerung der beruflichen Fortbildung verbunden.

Den Diskussionen und Ergebnissen des Innovationskreises Berufliche Bildung entsprechend wird nun die Zulassung zu den Fortbildungsprüfungen erleichtert werden. Hierzu wird insbesondere die Zeit der nachzuweisenden einschlägigen Berufspraxis für Absolventen und Absolventinnen einer einschlägigen Berufspraxis verkürzt.

4.3.2 Neuordnungsvorhaben

Seit 2004 sind unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) mit den Sachverständigen der Sozialpartner insgesamt 23 Fortbildungsverordnungen erarbeitet worden.

In 2007 traten in Kraft:

- die Neufassung der Fortbildungsordnung Geprüfter Pharmareferent/Geprüfte Pharmareferentin vom 26. Juni 2007 (BGBl. I S. 1192),

- die neue Fortbildungsordnung Geprüfter Prozessmanager – Mikrotechnologie/Geprüfte Prozessmanagerin – Mikrotechnologie vom 17. Juli 2007 (BGBl. I S.1418). Sie eröffnet Absolventen und Absolventinnen des seit dem Jahr 1998 bestehenden Ausbildungsberufs Mikrotechnologe/Mikrotechnologin klare Entwicklungsmöglichkeiten. Mit dem Abschluss wird die Qualifikation nachgewiesen, in dem zukunftsweisenden Feld der Mikrotechnologie u. a. Produktionsprozesse einführen und organisieren zu können.

- die Verordnung „Geprüfter Wasserbaumeister/Geprüfte Wasserbaumeisterin“ vom 29. Oktober 2007 (BGBl. I S. 2476). Wasserbaumeister übernehmen verantwortungsvolle Fach- und Führungsaufgaben vor allem im Bereich Wasserbau sowie bei der Unterhaltung, Wartung, Inspektion und Instandsetzung von Wasserstraßen und Wasserbauwerken. Sie sind insbesondere bei Dienststellen der Wasserwirtschafts- und Schifffahrtsverwaltung und in Betrieben des gewerblichen Wasserbaus beschäftigt.

- die Verordnung „Geprüfter Bilanzbuchhalter/Geprüfte Bilanzbuchhalterin“ vom 29. Oktober 2007 (BGBl. I S. 2485). Mit der Novellierung der Rechtsverordnung wurde dem Wandel der Wirtschaft durch die Globalisierung, der sich auch auf die Arbeit von Bilanzbuchhaltern nachhaltig ausgewirkt hat, Rechnung getragen. Die neue Prüfungsstruktur mit drei Prüfungsteilen entspricht den aktuellen Anforderungen an Bilanzbuchhalter. Mit der Schaffung einer Zusatzqualifikation zur Erstellung von Abschlüssen nach internationalen Standards und einer optionalen Qualifikation im Bereich Organisations- und Führungsaufgaben ist die neue Rechtsverordnung ein attraktives Qualifizierungsangebot für Mitarbeiter in allen Wirtschaftsbereichen.

Für die nachfolgend aufgeführten Fortbildungsordnungen wurden die Sachverständigenberatungen 2007 abgeschlossen:

- Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin,

- Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung,

- Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin.

Das IT-Weiterbildungssystem wird durch das BIBB evaluiert. Ergebnisse sind auf der BIBB-Homepage abrufbar. Auch Struktur und Inhalte der Industriemeisterfortbildung werden evaluiert.

Neben der Erarbeitung einzelner Fortbildungsordnungen gewinnt die Entwicklung von Systemlösungen in den Arbeiten des BIBB an Gewicht. Eine Gesamtlösung für eine Branche

enthält das IT-Weiterbildungssystem aus dem Jahr 2002 (vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 5.2.2, Seite 206). Neuordnungsarbeiten auf der Grundlage des Systemvorschlags für die Logistikfortbildung (vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 4.4.9) haben begonnen. BIBB-Untersuchungen zur Weiterbildung in der chemischen Industrie, im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst sind im Gange bzw. abgeschlossen. Ferner ist eine Systemlösung für die Elektrotechnik-Weiterbildung vorgesehen.

Zu einzelnen Fortbildungen:

Geprüfter Immobilienfachwirt/ Geprüfte Immobilienfachwirtin

Mit der Neuordnung wird die geltende Fortbildungsregelung aus dem Jahre 1998 unter Berücksichtigung des im Jahr 2006 neu geordneten Ausbildungsberufes Immobilienkaufmann/ Immobilienkauffrau sowie von Weiterbildungsprofilen in der Immobilienwirtschaft weiterentwickelt. Struktur und Inhalt der Neuregelung berücksichtigen die Heterogenität der Branche sowie die Internationalisierung der Immobilienmärkte. Unter anderem unterscheidet sich die Neufassung von der alten Verordnung durch deutlich handlungsorientierter formulierte Anforderungen, die Integration technischer Produktkenntnisse sowie eine stärker die betriebliche Praxis berücksichtigende mündliche Prüfung. Durch die Reduzierung der Berufspraxiszeiten bei der Zulassung zur Prüfung wird darüber hinaus die Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung verbessert.

Geprüfte Immobilienfachwirte sind qualifiziert für Aufgaben und Funktionen auf der Ebene des mittleren Managements in Immobilienunternehmen und in immobilienwirtschaftlichen Organisationseinheiten von Unternehmen anderer Branchen sowie für eine selbstständige Tätigkeit im Immobiliensektor. Sie bewerten immobilienwirtschaftliche Sachverhalte, konzipieren und organisieren immobilienwirtschaftliche Prozesse und bearbeiten komplexe, anspruchsvolle und variantenreiche Problemstellungen in Kerngeschäftsprozessen der Immobilienwirtschaft. Dazu gehören die Unternehmenssteuerung, die Personal- und Arbeitsorganisation, die Qualifizierung von Mitarbeitern, die Immobilienbewirtschaftung, das Bauprojektmanagement sowie Aufgaben im Vertrieb oder als Makler.

Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/ Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin

Unter der Federführung des BIBB haben Sachverständige der Sozialpartner eine neue Fortbildungsregelung für die Veranstaltungswirtschaft erarbeitet. Sie ersetzt die bisher geltenden Regelungen der Industrie- und Handelskammern zum Fachwirt/zur Fachwirtin für Messe-, Tagungs- und Kongresswirtschaft. Für die Sozialparteien war es wichtig, die bestehenden Regelungen an die aktuellen Praxisanforderungen anzupassen und eine Qualifizierung zu einer Führungskraft auf mittlerer Führungsebene sicherzustellen.

Geprüfte Veranstaltungsfachwirte/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtinnen sind qualifiziert für Tätigkeiten in Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft sowie für selbstständige Tätigkeiten. Sie können in den Bereichen Messen und Ausstellungen, Kongresse und Tagungen, Kunst-, Kultur- und Sportveranstaltungen und Marketing-Events tätig sein.

Folgende Aufgaben sollen sie dabei eigenständig und verantwortlich wahrnehmen:

- Analysieren und Bewerten von Sachverhalten der Veranstaltungswirtschaft auf der Basis von volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhängen sowie Ableitung unternehmerischer Handlungsschritte,
- ziel- und teamorientiertes Konzipieren, Organisieren, Durchführen und Nachbereiten von Veranstaltungen und Veranstaltungsbeteiligungen,
- systematische Entwicklung komplexer, vielfältiger und qualitätsorientierter Lösungen in Prozessen der Veranstaltungswirtschaft und
- Abstimmung zwischen den betriebswirtschaftlichen und technischen Unternehmensbereichen.

Die Öffnung und Globalisierung der Märkte finden in dieser Fortbildung ebenso Berücksichtigung wie die daraus resultierenden Marktentwicklungen. Fachwirte sind darüber hinaus befähigt, Aufgaben der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wahrzunehmen (Ausbilderkompetenz).

Die Fortbildungsordnung ist am 1. Februar 2008 in Kraft getreten. Weitere Informationen unter http://www.bibb.de/de/wlk30260.htm.

Neuordnung Geprüfter Industriemeister/ Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung

In der Papier verarbeitenden Industrie haben sich die Anforderungen an das Personal des mittleren Managements in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Waren bis in die 1980er-Jahre noch hauptsächlich fachliche Kompetenzen gefordert, so sind dies in zunehmendem Maße Führungs- und Organisationskompetenzen sowie Kenntnisse des Projektmanagements. Dieser Entwicklung entspricht die neu geordnete Fortbildungsregelung zum Geprüften Industriemeister/zur Geprüften Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung. Die Prüfung gliedert sich in die Prüfungsteile „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“

und „Handlungsspezifische Qualifikationen“; zusätzlich ist der Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nachzuweisen. Im Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ sollen grundlegende Fähigkeiten und Kenntnisse aus den Bereichen Recht, Betriebswirtschaft, Methoden der Information, Kommunikation und Planung, Zusammenarbeit im Betrieb sowie naturwissenschaftliche und technische Gesetzmäßigkeiten nachgewiesen werden. Der Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ umfasst die Handlungsbereiche Technologie der Papier- und Kunststoffverarbeitung, Führung und Organisation sowie Spezialisierungsgebiete. Neben den schriftlichen Prüfungen in den Handlungsbereichen Technologie der Papier- und Kunststoffverarbeitung sowie Führung und Organisation haben die angehenden Industriemeister und Industriemeisterinnen die Möglichkeit, ihre erworbenen Kompetenzen im Rahmen einer komplexen praxisbezogenen Aufgabenstellung darzustellen. Dabei sollen sie entsprechend ihrem gewählten Produktbereich „Flexible Packstoffe und Packmittel“, „Biegesteife Packstoffe und Packmittel“, „Briefumschläge und Versandtaschen“, „Haft- und Selbstklebeetiketten“ oder „Hartpapierwaren und Kombidosen“ eine praxisbezogene Aufgabenstellung in höchstens 30 Tagen bearbeiten, die Ergebnisse dokumentieren und präsentieren sowie weiter gehende Fragestellungen dazu in Form eines Fachgespräches beantworten. Durch diese Prüfungsform soll gezeigt werden, dass die Prüflinge in der Lage sind, auch selbstständig Projekte planen und durchführen zu können.

Bundeseinheitlicher Entwurf für einen berufspädagogischen Fortbildungsberuf

Das BIBB hat gemeinsam mit den Sozialparteien und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung einen bundeseinheitlichen Entwurf für einen berufspädagogischen Fortbildungsberuf entwickelt. Er dient als bundeseinheitliche Empfehlung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages für Rechtsvorschriften der Industrie- und Handelskammern.

Der Beruf dient der Professionalisierung der betrieblichen Bildungsdienstleistungen, vor allem in der betrieblichen Berufsausbildung. Dieses Konzept ist eine Antwort auf die erheblich gewachsenen Aufgaben in der betrieblichen Berufsausbildung, aber auch auf den Professionalisierungsbedarf von Weiterbildnern und freien Trainern.

Die vorgeschlagene Fortbildung ist der obersten Ebene des Berufsbildungssystems, der sogenannten Betriebswirtebene, zugeordnet und soll in erster Linie Meistern und Fachwirten ein berufliches Entwicklungsangebot und damit zugleich auch berufliche Perspektiven in den an wirtschaftlicher Bedeutung gewinnenden betrieblichen Bildungsdienstleistungen bieten. Zielgruppe sind aber auch Facharbeiter mit Berufserfahrung sowie Hochschulabsolventen/-absolventinnen, die sich einschlägig spezialisieren möchten.

Durch den Abschluss soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, Leitungsaufgaben bei Bildungsdienstleistern sowie Planungs-, Entwicklungs- und Beratungsaufgaben im Bereich von Bildung und Personalentwicklung wahrzunehmen und die Durchführung von Aus- und Weiterbildung verantwortlich zu steuern.

Schwerpunkte der Prüfung sind:

- Kernprozesse der beruflichen Bildung, d.h.
  - Lernprozesse und Lernbegleitung,
  - Planungsprozesse,
  - Managementprozesse,
- berufspädagogisches Handeln in den Bereichen
  - Berufsausbildung,
  - Weiterbildung,
  - Personalentwicklung und -beratung
- sowie ein „besonderes Handlungsfeld“ (Wahlpflichtbereich).

Als besonderes Handlungsfeld kommen u. a. in Betracht: Personal- und Organisationsentwicklung; Arbeiten, Lernen, Wissensmanagement in Einrichtungen der beruflichen Bildung; Bildungsmanagement; Ausbildung benachteiligter Jugendlicher; Ausbildung in Behindertenwerkstätten; berufliche Umschulung; berufliche Rehabilitation; Aus- und Weiterbildung im Handwerk.

Das BMBF beabsichtigt das Qualifikationsprofil „Berufspädagoge“ durch eine Rechtsverordnung aufgrund des § 53 BBiG zu regeln.

4.4 QUALITÄT UND INNOVATION

4.4.1 Innovationskreis Weiterbildung

Ziel des 2006 eingesetzten Innovationskreises Weiterbildung ist es, Handlungsoptionen für die Zukunft der Weiterbildung in Deutschland zu entwickeln. Zugleich werden die zu Anfang des Jahres 2008 verabschiedeten Empfehlungen als Basis einer aktuellen Konzeption für das Lernen im Lebenslauf dienen.

Der Innovationskreis Weiterbildung hat sich eingehend mit dem vom Bundeskabinett am 13. Juni 2007 verabschiedeten Eckpunktepapier „Wachstumspotenzial der Weiterbildung nutzen. Eckpunktepapier zur Einführung des Weiterbildungssparens" befasst und die Pläne der Bundesregierung, ein finanzielles Anreizmodell zur Investition in berufliche Weiterbildung einzuführen, begrüßt. Das vorgesehene Modell basiert auf den Empfehlungen der Gutachter Prof. Dr. Bert Rürup und Dr. Dieter Dohmen.

So soll eine Weiterbildungsprämie in Höhe von max. 154 Euro für Einkommensgruppen mit bis zu 17.900 Euro/ 35.800 Euro zu versteuerndem Jahreseinkommen erhältlich sein, wenn der Nutzer oder die Nutzerin die Hälfte der Maßnahmekosten trägt. Zudem soll eine Möglichkeit geschaffen werden, aus dem Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz einen Betrag zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung ohne Verlust der Arbeitnehmersparzulage zu entnehmen, bevor die Bindungsfrist von in der Regel sieben Jahren endet. Schließlich soll ein Weiterbildungsdarlehen, ggf. analog zum Studienkredit, für die Finanzierung teurerer Maßnahmen angeboten werden.

Die Komponenten sind kumulativ anwendbar und sollen jedem und jeder Einzelnen als eine von mehreren Möglichkeiten angeboten werden.

Weiterhin wurden folgende Themenschwerpunkte bis Ende 2007 in vier Arbeitskreisen, denen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis angehörten, bearbeitet:

Verknüpfung formellen und informellen Lernens

Es wird im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten geprüft, inwieweit das formale und das informelle Lernen stärker miteinander verzahnt werden können. Das Ziel ist, Voraussetzungen zu schaffen, informelle Lernprozesse für das System der formalisierten Abschlüsse mittels eines neuen Referenzrahmen zu übersetzen. Dabei wird auch der Frage nachgegangen, wie informelle Lernprozesse von den Einzelnen genutzt werden können und inwieweit das selbstgesteuerte informelle Lernen in Betrieben auch Impulse für eine Transformation formeller Angebote der Weiterbildung geben kann.

Vor diesem Hintergrund werden u. a. folgende Aspekte in den Fokus genommen:

- pädagogisch-fachliche Aspekte (Lernformen, Lernkulturwandel),
- Kompetenzmessung und Anerkennung,
- Rahmenbedingungen: Struktur- und Organisationsentwicklung.

Lernen in der Stadt /Region

Bildung ist ein Motor für die Regionalentwicklung, der nicht nur bezogen auf bestimmte Zielgruppen oder Branchen, sondern im Hinblick auf die gesamte Regionalentwicklung eine Rolle spielt. Dabei müssen verschiedene Faktoren bei der Weiterentwicklung der regionalen Bildungspolitik/-angebote berücksichtigt werden. Der Innovationskreis Weiterbildung hat sich folgenden Themenbereichen zugewandt:

- Entwicklung von Instrumentarien für regionales Bildungsmanagement auf Grundlage eines regionalen Bildungsmonitorings,
- Stärkung vorhandener Netzwerke unter Berücksichtigung von bestimmten Zielgruppen sowie interregionale Netzwerkpartnerschaften/Professionalisierung des Netzwerkmanagements,
- Private-Public Partnerships zur Entwicklung und Erprobung von nachhaltigen Finanzierungskonzepten für die regionale Bildung,
- Organisationsentwicklung für die Etablierung von Dienstleistungen für das Lebenslange Lernen: Bildungsberatung, Übergangsmanagement,
- Qualitätsentwicklung, Transparenz der Bildungsangebote, Integration durch Sprachenlernen, Lernen in betrieblichen Kontexten, Lernen im sozialen Umfeld.

Wissenschaftliche Weiterbildung

Die wissenschaftliche Weiterbildung spielt angesichts der Bedeutung des hohen Weiterbildungsbedarfs insbesondere im Bereich der Schlüsseltechnologien (z. B. Informations- und Kommunikationstechnologien, Nanotechnologien) eine wichtige Rolle. Daher erarbeitet der Innovationskreis Weiterbildung Empfehlungen mit folgenden Zielsetzungen:

- Sicherstellung des Angebots an Qualifizierungen, die für eine innovationsfreudige, im internationalen Wettbewerb erfolgreiche Volkswirtschaft erforderlich sind,

- Verbesserung der Durchlässigkeit zum Hochschulbereich aus beruflicher Aus- und Weiterbildung, Forschungseinrichtungen und Unternehmen;

- Verstärkung des Engagements von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung,

- Verbesserung der Teilnahmemöglichkeiten durch passgenaue Angebotsformen, durch Schaffung von differenzierten Finanzierungsmöglichkeiten sowie durch Einbeziehung von Lernzeitansprüchen.

Hierzu sollen Empfehlungen für Forschungs- und Entwicklungsprogramme ausgearbeitet werden, die auf eine bedarfsbasierte Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung und auf zukunftsfähige Strukturen insbesondere hinsichtlich der Verzahnung von Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungsanbietern gerichtet sind. Ferner sollen Beiträge erarbeitet werden für die Entwicklung neuer, flexibler Angebotsformen sowie für die Qualitätssicherung und die Zertifizierung.

Bildungsberatung

Ziel ist es, gemäß der OECD-Definition von 2004 Bildungsberatung als ein Dienstleistungsangebot zu etablieren, „das darauf ausgerichtet ist, Individuen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten und informierten Basis eigenständig zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen“. Zur Verwirklichung dieser Zielsetzung ist die Bildungsberatung in Deutschland dringend weiterzuentwickeln und auszubauen.

Daher hat sich der Innovationskreis Weiterbildung folgenden Themen angenommen, zu denen Empfehlungen erarbeitet werden.

- Transparenz der Bildungsberatung
- Qualität der Bildungsberatung
- Professionalität der Bildungsberatung,
- Qualifizierungsberatung.
- Finanzierung der Bildungsberatung

4.4.2 Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken

Mit dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ unterstützt das BMBF den Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke auf regionaler Ebene, die innovative, ganzheitliche Dienstleistungen für Lebenslanges Lernen entwickeln, erproben und umsetzen.

Das Programm, für dessen Gesamtlaufzeit von 2001 bis 2008 insgesamt 135 Mio. Euro – davon rund 50 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) – zur Verfügung stehen, bezieht die relevanten Akteure in den Regionen sowie auf nationaler Ebene ein (u. a. zuständige Stellen, Sozialpartner, Weiterbildungseinrichtungen, Schulen, Unternehmen, Kommunen sowie die Arbeitsverwaltung).

Derzeit werden bundesweit 76 Lernende Regionen gefördert. Seit Juli 2006 werden, im Einklang mit den Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung, besonders erfolgreiche und transferfähige Entwicklungen in zwei Programmvertiefungen zunächst in den Bereichen „Bildungsberatungsagenturen“, „Lernzentren“ und „Übergangsmanagement“, und seit Frühjahr 2007 darüber hinaus in den Bereichen „Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen“ und „Kommunale Kooperationen“ gefördert.

Die Leistungen der Bildungsnetzwerke werden für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen zunehmend sichtbar und können mit ihren Angeboten in Anspruch genommen werden. Wichtige Innovationen gab es insbesondere in folgenden Bereichen:

- Die Zusammensetzung und dauerhaften Kooperationen der Partner ermöglichen es, dass die Trennung zwischen allgemeiner, betrieblicher und beruflicher Aus- und Weiterbildung in den Netzwerken zunehmend überwunden und das Management biografieorientierter Übergänge – von der frühkindlichen Erziehung bis ins Seniorenalter – horizontal wie auch vertikal verbessert wird.

- Durch die Ausrichtung auf die soziodemografischen Ausgangslagen sind unterschiedliche Typen von regionalen Bildungsnetzwerken in den Regionen entstanden, die sich in den Städten beispielsweise verstärkt der Grundbildung von Migranten und Migrantinnen zuwenden und im ländlichen Raum wohnortnahe, computerunterstützte Lern- und Beratungsangebote schaffen.

- Nahezu alle Netzwerke arbeiten daran, die Transparenz der Bildungsangebote in ihrer Region zu verbessern: Dazu werden über alle Bildungsbereiche hinweg bürgernahe Beratungsangebote (wie z. B. Lernservice-Beratungsnetze) und Bildungsdatenbanken aufgebaut. Im Rahmen des Programms entstehen 43 Bildungsdatenbanken, die mit dem Infoweb Weiterbildung (IWWB) kooperieren. Sie zeichnen sich u. a. durch besondere Kundennähe aus. Mit dem Programm werden für die vernetzte Beratung zugleich neue Formen, Instrumente und Geschäftsmodelle erprobt, bei denen sowohl die Qualität wie auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Angebotes im Mittelpunkt stehen.

- In den Netzwerken entwickelt sich ein regionales und kundenorientiertes Bildungsmanagement, das sich stets auch an Bildungsferne und Benachteiligte richtet. Alle Regionen entfalten Marketingmaßnahmen, um einerseits bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen und andererseits – über Werbung, Messen oder Lernfeste – die Bildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen. Die Netzwerke analysieren den regionalen Bildungsmarkt, zeigen Lücken auf und verbessern die Austauschprozesse zwischen Anbietern und Nachfragern. Zu den besonderen Zielgruppen gehören je nach regionaler Ausgangslage Migranten, Analphabeten, Berufsrückkehrer, Schüler oder auch Hochbegabte.

- Viele Regionen entwickeln und erproben neue Lernwelten. Hierzu gehören u. a. der Aufbau und Betrieb von einem oder mehreren Lernzentren mit lernerorientierten Raumkonzepten, die eine hochwertige IKT-Struktur verbinden mit (Selbst-) Lernmaterialien und weiteren Dienstleistungen wie z. B. Lernberatung und Blended-Learning-Angeboten. Zur Aufwertung und Zertifizierung des informellen Lernens greifen die Regionen dabei u. a. auf den ProfilPASS zurück.

- Mehr als die Hälfte der Regionen konzentriert sich auf die Gruppe der kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) und entwickelt für sie Bildungs- und Beratungsdienstleistungen. Die Leistungen der Netzwerke unterstützen die Berufswahlorientierung und tragen zu einer deutlichen Senkung der Transaktionskosten für KMU bei, indem sich die Abbruchquoten bei Ausbildungen verringern.

- In bildungs- und arbeitsmarktrelevanten Handlungsfeldern, der Wirtschaftsförderung und Kultur werden gezielt Kommunen und kommunale Einrichtungen durch Netzwerke unterstützt, und diese selbst bringen ihre Ressourcen und Erfahrungen in die regionalen Bildungsnetzwerke ein. Über Ressortgrenzen hinweg werden bildungsbereichsübergreifende kommunale Handlungskonzepte zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens entwickelt und erprobt.

Innerhalb des Programms haben sich fachliche „Kristallisationspunke" gebildet, die seit 2003 als Grundlage für die Entwicklung regionenübergreifender Themennetze genutzt werden. Über diese wird eine systematische Aufbereitung und Verwertung der Programmergebnisse ermöglicht. Im Rahmen der thematischen Netze werden programmweite Workshops veranstaltet, aus denen sich Arbeitsgruppen konstituieren. Einzelne Projekte werden systematisch verglichen, Erfolgsfaktoren abgeleitet und Modelle vorgestellt. Wichtige Medien für den programmübergreifenden Ergebnistransfer sind unter anderem auch „inform – Das Magazin für Lernende Regionen" und die Internetplattform http://www.lernende-regionen.info/.

Im Einzelnen sind folgende Themennetze aktiv:

- Beratung in Aus- und Weiterbildung bezogen auf Personen (Orientierungs- und Lernberatung) sowie auf Organisationen (insbesondere KMU),

- „Lernzentren": innovative Lehr- und Lernformen, neue Lernorte und E-Learning,

- Übergangsmanagement von Lern- und Bildungsphasen, Anerkennung informellen Lernens,

- Lebenslanges Lernen in und mit KMU und

- Kommunale Kooperationen.

Die Themennetze sind seit Dezember 2006 in eine Phase der Professionalisierung eingetreten. In weit größerem Umfang werden seitdem die entwickelten Lösungsansätze und Modelle für den Transfer aufbereitet. Zudem fließen verstärkt externe Expertisen sowie Erfahrungen aus anderen Programmen und Initiativen in die Themennetzarbeiten ein.

Das Fazit der Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland lautet: „Das Förderprogramm ‚Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken' stellt mit seinem Ansatz der bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Vernetzung eine stringente Ergänzung zu anderen Programmen dar. Vor diesem Hintergrund wird die Weiterverfolgung der mit dem Förderprogramm verfolgten Ziele empfohlen."

4.4.3. Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener

Unsere Gesellschaft ist von einer „Kultur der Schriftlichkeit" geprägt. Wer als Erwachsener nicht oder nur unzureichend lesen, schreiben und auch rechnen kann, muss die vielfältigen Probleme des Alltags mit großer Kraftanstrengung „irgendwie anders" bewältigen. Vor allem aber wird es ohne ausreichende Grundbildung äußerst schwierig, wenn nicht gar unmöglich, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu erhalten, selbstständig sein Leben zu führen und sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Zu den bildungspolitischen Zielen der Bundesregierung gehört deshalb die breite Entwicklung des Lebenslangen Lernens und – darin eingeschlossen – die Grundbildungs- und Alphabetisierungsarbeit als Voraussetzung für alle weiteren Bildungsaktivitäten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat einen Förderschwerpunkt für den Bereich „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung/Grundbildung für Erwachsene" eingerichtet und stellt dafür bis zum Jahr 2012 insgesamt 30 Mio. Euro zur Verfügung.

Ziel ist es, mit dieser Initiative den Forschungsstand und damit die Grundlagen dieses sensiblen Bereichs der Erwachsenenbildung zu verbessern. Die im Rahmen des Förderschwerpunkts erzielten Ergebnisse sollen darüber hinaus zur Modernisierung der Alphabetisierungsarbeit beitragen und auch die bundesweit agierenden Akteure in Wissenschaft und Praxis der Alphabetisierungsarbeit durch gemeinsame Arbeiten vernetzen.

Im Rahmen des Förderschwerpunktes führen Kooperationsverbünde von Einrichtungen aus Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung Untersuchungen durch

- zur Verbesserung der theoretischen Grundlagen, zur Verbesserung der Datenlage und zur Konzeptentwicklung für die Profession „Erwachsenenalphabetisierer“,
- zur Überprüfung der Nachhaltigkeit der Kursangebote (Was ist aus den Teilnehmenden geworden? Wie hat sich ihr Leben verändert? Hat der Kurs ihnen geholfen?), zur Ableitung von Empfehlungen für sinnvolle Veränderungen,
- zur Verbesserung der Erkenntnisse zu den verschiedenen Zielgruppen, deren spezifischen Lernproblemen und Unterstützungsbedürfnissen, zum Erkennen und zum Abbau von Lern- und Zugangsbarrieren, zum Erschließen neuer Lernwege (z. B. durch Mediennutzung),
- zu verschiedenen effektiven Möglichkeiten einer nachholenden Vermittlung von Grundbildungskompetenzen in Kombination mit arbeitsbezogenen Kompetenzen,
- zu neuen Möglichkeiten der Motivierung und Beratung,
- zur Sensibilisierung vorhandener Strukturen (z. B. Job-Center) für die spezifischen Probleme der Betroffenen und zu deren Vernetzung mit der Alphabetisierungsarbeit u. a.

Die Mehrzahl der Verbünde beschäftigt sich mit Forschungsarbeiten zum Themenkomplex „Alphabetisierung/ Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“. Gefördert werden u. a. verschiedene Verbundprojekte, die die Besonderheiten der jungen Erwachsenen ohne Schulabschluss untersuchen und neue Wege zur Vermittlung von Grundbildungskompetenzen in Kombination mit berufsbezogenen Kompetenzen erschließen sollen. Die ersten Verbünde haben zum 1. Oktober 2007 ihre Arbeit aufgenommen, die meisten Forschungsarbeiten beginnen im Jahr 2008. Ein „Transferprojekt“ wird alle Vorhaben dabei unterstützen, die Forschungsarbeiten zu vernetzen und abzustimmen, Ergebnisse zu bündeln und für die verschiedenen Nutzer und Akteure in Wissenschaft und Praxis der Alphabetisierungsarbeit aufzubereiten und den Transfer zu den Nutzern zu sichern.

4.4.4 „ProfilPASS“ – neue Szenarien und Zielgruppen

Die Anerkennung von Kompetenzen, die nicht durch formale Bildung erworben wurden, ist eines der Schlüsselfelder zur Realisierung Lebenslangen Lernens und damit von zentraler Bedeutung für die Umsetzung von nationalen und internationalen strategischen Vorgaben – namentlich der Lissabon-Strategie und der von Bund und Ländern vereinbarten Strategie für das Lebenslange Lernen in Deutschland. Für eine Fülle von politisch relevanten Themen können Verfahren der Anerkennung nonformalen und informellen Lernens signifikanten Mehrwert bringen, etwa die Integration von Geringqualifizierten in Bildung und Beschäftigung, die horizontale Mobilität im Arbeitsmarkt, die Öffnung von Hochschulen für beruflich Qualifizierte oder auch die Integration von Migranten und Migrantinnen in Gesellschaft und Wirtschaft.

Vor diesem Hintergrund lässt sich festhalten, dass die Bedeutung von Verfahren, die Kompetenzen subjektiv sichtbar und damit nutzbar machen, in Zukunft weiter wachsen wird.

Das Instrument „ProfilPASS“ dient dieser „Sichtbarmachung“ unterhalb der ordnungspolitischen Ebene. Ausgehend vom BLK-Modellprogramm „Lebenslanges Lernen“ wurde er in den Jahren 2001 bis 2007 auf Grundlage einer Marktanalyse entwickelt, in einer Vielzahl verschiedenartiger Anwendungen erprobt und in optimierter Form erfolgreich implementiert. Derzeit sind über 15.000 Einheiten des ProfilPASSes im Umlauf. Die bislang über 1.000 geschulten Multiplikatoren weisen darauf hin, dass der ProfilPASS in Zukunft noch deutlich größeres Potenzial in der Verbreitung und Anwendung erwarten lässt. Grundlage ist eine selbsttragende Struktur, in deren Mittelpunkt eine Servicestelle beim DIE fungiert.

Seit dem 1. September 2007 werden folgende Aktivitäten gefördert, die die bisherigen Erfolge in größerem Umfang wirksam werden lassen, indem gezielt neue Zielgruppen und Einsatzmöglichkeiten erschlossen werden:

- Der ProfilPASS für junge Menschen (PPJ) ist ein dem ProfilPASS vorgeschaltetes Instrument. Es wird am Markt bereits jetzt sehr positiv aufgenommen. Diese positiven Ansätze sollen ausgebaut und verstetigt werden, indem die für den ProfilPASS vorliegenden Unterstützungsangebote auch für den PPJ entwickelt werden – im Einzelnen: Beratungskonzept, Methodenhandbuch, Qualifizierungskonzepte für Beratende und Multiplikatoren.
- Das ProfilPASS-System in der deutschen Passlandschaft: kooperative Kohärenz. Um das Handlungsfeld des nicht formalen Lernens unterhalb der ordnungspolitischen Ebene auch über das Instrument des ProfilPASSes hinaus weiter zu entwickeln, sollen die wichtigsten existierenden Passinstrumente aufeinander bezogen werden. In systematischen

Gegenüberstellungen sowie in der Weiterentwicklung gemeinsamer Qualitätskriterien für Kompetenznachweise wird ein Überblick in der bislang oft als intransparent wahrgenommene Angebotslandschaft ermöglicht. Derzeit absehbar ist die Bezugnahme auf folgende Instrumente: Berufswahlpass, Kompetenznachweis Kultur (beide BMBF), „Mach's richtig" (BA), Qualipass (Baden-Württemberg), Youthpass (EU).

- Der ProfilPASS Kompetenz-Nachweis: Optimierung der Ergebnisdarstellung. Um den Zugang zu Betrieben sowie die Akzeptanz in arbeitsmarktnahen Bezügen zu verbessern, wird im ProfilPASS gezielt die Schnittstelle verbessert: die für Dritte verwertbare Dokumentation der Ergebnisse des gesamten biografischen Reflexionsprozesses.

- Handreichung für die ProfilPASS-Arbeit mit Migranten/Migrantinnen: Zur Unterstützung der Arbeit mit Nutzern und Nutzerinnen mit Migrationshintergrund werden für die Multiplikatoren in diesem Arbeitsfeld Handreichungen entwickelt, erprobt und ggf. optimiert.

- Der ProfilPASS als ePortfolio: Machbarkeit und Gestaltungsmöglichkeiten. Das im angloamerikanischen Raum gängige Format eines digitalen Portfolios verspricht auch für den ProfilPASS großes Potenzial in vielerlei Hinsicht. Da eine solche Ergänzung aber erhebliche Investitionen mit sich bringen kann, wird zunächst eine Machbarkeitsstudie erstellt.

Die inhaltliche Steuerung wird durch das Saarland wahrgenommen. Weitere Länder sind in der Begleitgruppe eingebunden. Darüber hinaus wird über den Unterausschuss Berufliche Bildung und Weiterbildung der KMK berichtet.

4.4.5 E-Learning-Weiterbildungsdatenbank ELDOC

Die vom BIBB entwickelte Weiterbildungsdatenbank ELDOC unterstützt Interessierte bei ihrer Weiterbildungsplanung, geeignete E-Learning-Angebote zu finden, und bietet Hilfestellung bei der Auswahl eines Angebotes an. Dazu werden Informationen und qualitative Aspekte über E-Learning-Angebote und deren Anbieter transparent und vergleichbar anhand unterschiedlicher Kriterien dargestellt. In der Datenbank sind zurzeit[322] 1.115 Kurse von 121 Anbietern enthalten. Die Anzahl der Kurse erhöhte sich somit zum Vorjahr um rund 250.

Die Datenbank wurde in den Jahren 2006/2007 hinsichtlich besserer Navigation, Barrierefreiheit und der Erhöhung der Informationsqualität weiterentwickelt. Dabei wurden folgende konzeptionelle Änderungen und Ergänzungen vorgenommen: Erweiterung der Informationsfelder, beispielsweise die Informationsfelder: „Selbstdarstellung der Anbieter" und „Zugelassener Anbieter entsprechend Bildungsgutschein-Angeboten nach § 85 SGB III", barrierefreier Zugang der Anwendung und die Aufnahme weiterer Info-Materialien (z. B. E-Learning-Checklisten). Weiter wurde die Datenbank durch das Deutsche Institut für Normung e.V. (DIN) nach PAS-1045 (Teil I) erfolgreich zertifiziert.

Die Stiftung Warentest hat im Zeitraum Juli bis November 2006 insgesamt 25 Weiterbildungsdatenbanken getestet, darunter befand sich auch ELDOC (http://www.eldoc.info/). ELDOC wurde insgesamt mit gut (2,0) bewertet. Die Detailergebnisse bei ELDOC waren:

- Die derzeitigen Angebote in ELDOC mit den jeweiligen Themengebieten der Datenbank sind dem folgenden **Schaubild 26** zu entnehmen,

- Von den 121 Anbietern bieten 41 Prozent einen Kurs an, 33 Prozent 2 bis 5 Kurse, 16 Prozent 6 bis 20 Kurse und 10 Prozent der Anbieter haben über 20 Kursangebote.

Weiterführende Details zum E-Learning, schwerpunktmäßig zur Mediennutzung und der Netznutzung beim Lernen, fokussiert die BIBB-Befragung vom September 2007: „Aktuelle Entwicklungstendenzen im Fernlernen". Diese Befragungsergebnisse sind abzurufen unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a32_dokumente_befragung_fernlernen_2007_gesamtauswertung.pdf.

4.4.6 Bestandsaufnahme der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigtenbefragung

Ein sowohl quantitativ als auch qualitativ ausreichendes System der Bildungs- und Beschäftigungsberatung für alle Bevölkerungsgruppen ist eine wesentliche Voraussetzung für die effektive Förderung des Lebenslangen Lernens. Die Situation in diesem Bereich ist jedoch unübersichtlich. Tätig sind die unterschiedlichsten öffentlichen und privaten Akteure, die Beratung teilweise als ihr hauptsächliches Aktionsfeld definieren, in vielen Fällen aber auch, ggf. recht versteckt, Beratung neben anderen Aufgaben anbieten. Um erstmalig einen umfassenden Überblick zu gewinnen, wurde deshalb vom BMBF 2005 eine bundesweite Untersuchung ausgeschrieben und von Ramboll Management durchgeführt. Dabei ging es sowohl um eine Bestandsaufnahme der bestehenden Angebote der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung als auch ergänzend um eine Ermittlung der zugrunde liegenden Qualitätsstandards. Die 2007 abgeschlossene Studie hat sich vom Umfang wie von der Methodik her als noch deutlich anspruchsvoller erwiesen als zu Projektbeginn angenommen. Nach dem Ergebnis einer Vorerhebung waren über das Internet allein über 62.000 infrage kommende Stellen zu kontaktieren. An der Befragung teilgenommen haben letztendlich 9.453 Adressaten. Die Studie vermittelt erstmals einen flächendeckenden Überblick über die Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung in Deutschland. Sie hat das höchst heterogene Bild der Beratungslandschaft bestätigt und auch viel „versteckte" Bildungsberatung, insbesondere im weiteren Bereich der Sozialbera-

322 Stand: 25. September 2007.

tung, zutage gefördert. Sie zeigt zudem, dass Beratung selten flächendeckend, sondern zumeist sektoral erfolgt: für Schüler, Studenten, Arbeitssuchende, Frauen, Migranten, Behinderte, Angehörige bestimmter Berufsgruppen, Senioren usw. Die Beratung erfolgt, unabhängig von der Organisationsform der Einrichtungen, fast immer unter ausschließlichem oder zumindest erheblichem Einsatz öffentlicher Mittel. Dieser Befund ist u. a. bedeutsam für mögliche Verbesserungen, für die nicht nur die Einrichtungen selbst, sondern auch deren Finanziers gewonnen werden müssen.

Zur Formulierung und Implementierung bestimmter Beratungsstandards hat die Studie Grundmuster der Definition von Qualität und Qualitätssicherung herausgearbeitet, die unterschiedlichen Strukturen anzupassen sind, je nach Breite oder Spezialisierung des Beratungsauftrags, hauptberuflichem oder ehrenamtlichem Einsatz des Personals usw. Hierbei wurde auch ausländisches Material einbezogen. Die Studie hat ferner verschiede Beratungsmethoden betrachtet und mit den Bedürfnissen von Beratungskunden mit unterschiedlichen Voraussetzungen und in unterschiedlichen Lebenslagen abgeglichen.

Aus dem Beirat des Projekts heraus wurde am 27. September 2006 das „Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ gegründet, das sich zum Ziel gesetzt hat, im Zusammenwirken aller am Beratungswesen Beteiligten die Angebote transparenter, leichter zugänglich und bestimmten Qualitätsstandards verpflichtet zu gestalten.

Die Studie liegt gedruckt vor und ist zusätzlich auf der Homepage des BMBF veröffentlicht.

4.4.7 Verstetigung der Weiterbildungstests der Stiftung Warentest

Von Juli 2002 bis Dezember 2007 führte die Stiftung Warentest im Rahmen eines vom BMBF geförderten Projekts Tests von Angeboten der beruflichen Weiterbildung durch. Die Ergebnisse wurden von der Stiftung in ihren Zeitschriften „test“ und „FINANZtest“, zum Teil auch in Sonderheften publiziert. Daneben sind die Ergebnisse auch unter www.weiterbildungstest.de verfügbar.

Die Tests stoßen, wie eine Wirkungsuntersuchung belegt, insgesamt sowohl bei Nachfragern wie Anbietern von Weiterbildung auf eine beachtliche und noch weiterhin zunehmende Resonanz. Auf dem unübersichtlichen Feld der beruflichen Weiterbildung leisten sie einen erheblichen, in der Öffentlichkeit wahrgenommenen Beitrag zu Transparenz und Qualität. Die Stiftung hat inzwischen ein gut abgesichertes Instrumentarium zur Bewertung von Weiterbildungsangeboten entwickelt. Sie agiert auch hier in ihrem Auftrag und ihrer Satzung entsprechender Unabhängigkeit.

Es ist jedoch nicht möglich, die Tests allein oder auch nur annähernd aus Verkaufserlösen der Publikationen zu finanzieren. Dies entspricht grundsätzlich der Situation in anderen getesteten Produktbereichen, gilt aber für den Bereich der Bildungsangebote in besonderem Maße.

Aufgrund der Bedeutung der Tests für die Förderung des Qualitätsgedankens im Weiterbildungsbereich sowie ihrer positiven Resonanz in der Öffentlichkeit hat sich das BMBF deshalb entschlossen, die Durchführung der Tests ab dem Jahr 2008 auf einer unbefristeten Grundlage weiter zu fördern.

4.4.8 Weiterbildung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

„Lebenslanges Lernen endet nicht mit dem Abschluss der Berufsausbildung. Weiterbildung ist in allen weiteren Lebensphasen notwendig“, heißt es z. B. im Aktionsprogramm des BMBF „Lebensbegleitendes Lernen für alle“[323]:

Wie sieht es jedoch mit der Realisierung dieser Forderung aus? Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung durch die verschiedenen Lebensphasen, so nimmt sie vor allem nach dem 50. Lebensjahr“ ab.[324] Gründe für den Rückgang bilden zum einen ökonomische Überlegungen, die sowohl von betrieblicher als auch von individueller Seite eine Investition in Weiterbildung bei nur noch begrenztem Verbleib im Betrieb als unwirtschaftlich erscheinen lassen.[325] Andererseits könnte es aber auch so sein, dass die Gestaltung der Weiterbildungsangebote nicht den Lernbedürfnissen und Lerngewohnheiten erfahrener Erwerbstätiger entspricht.

In einem Forschungsprojekt des BIBB[326] ging es darum, Anforderungen an die Weiterbildung älterer Beschäftigter im Rahmen betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung zu ermitteln, vorhandene Weiterbildungskonzepte im Hinblick auf ihre wesentlichen Merkmale zu analysieren und Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln, die sowohl die Bedürfnisse und Kompetenzen älte-

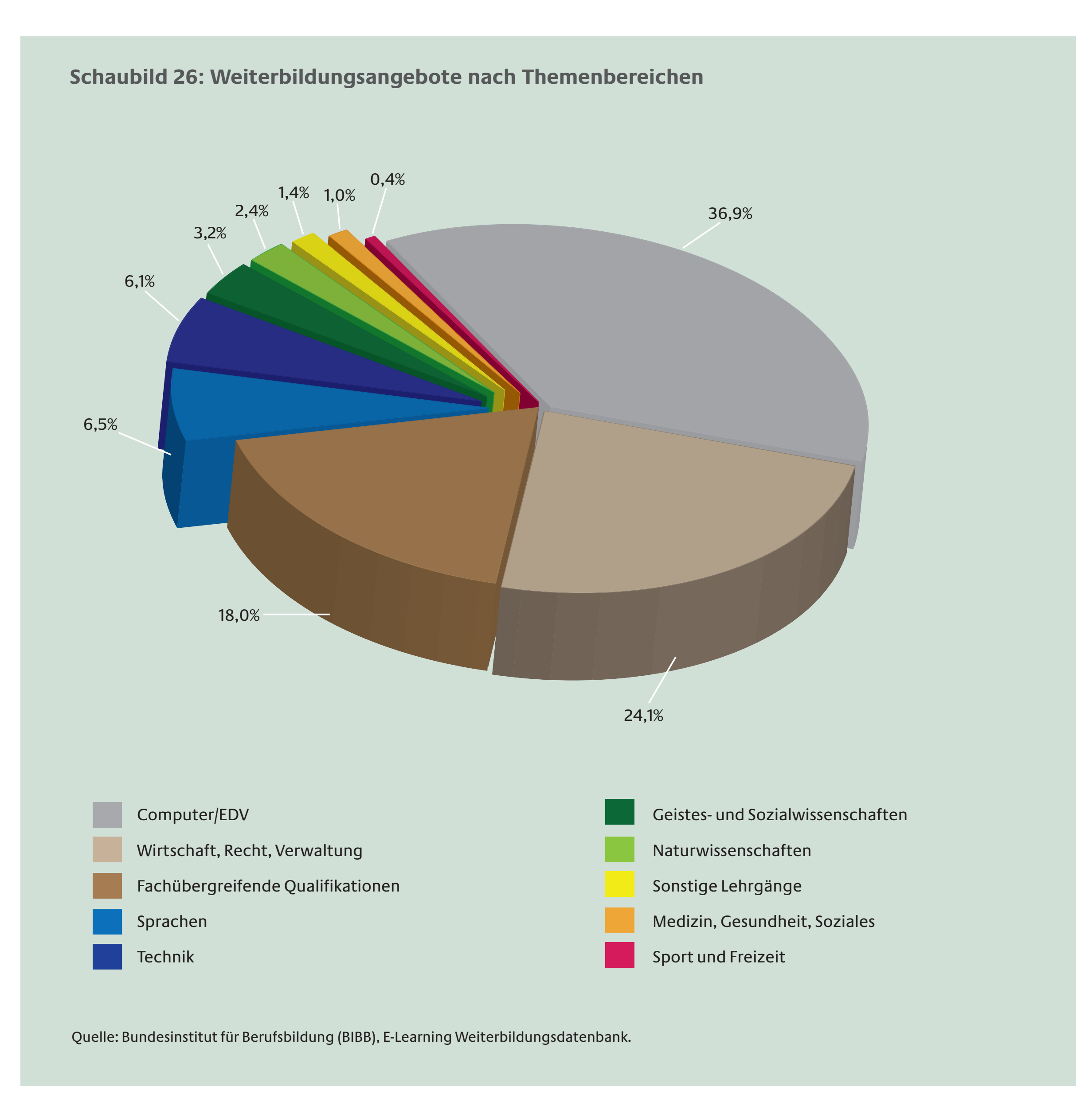
323 Vgl. BMBF: Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Bonn, Januar 2001, Seite 3. Vgl. dazu auch die Tarifverträge zur Qualifizierung vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und in der chemischen Industrie.

324 Die Teilnahmequote der 50-bis 65-Jährigen lag im Jahr 2000 bei 18 Prozent gegenüber 36 Prozent bei den 35-bis 49-Jährigen. Vgl. BMBF: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Bonn 2003, S. 86 ff. Ein Teil des Rückgangs erklärt sich allerdings durch die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Altersgruppe. Die Erwerbsquote der 55-bis 60-Jährigen lag im Jahr 2002 bei 70,3 Prozent und die der 60-bis 65-Jährigen bei 25,9 Prozent. Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2002. Tab. 1.3 Bevölkerung, Erwerbspersonen sowie Erwerbsquoten im April 2002 nach Altersgruppen und Familienstand.

325 Vgl. dazu z. B. Behringer, Friederike: Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: Behrend, Christoph (Hrsg.): Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige. Opladen 2002, Seite 89–105.

326 Vgl. FP 3.4.106 „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE)“ – im Kontext lebensbegleitenden Lernens.

Schaubild 26: Weiterbildungsangebote nach Themenbereichen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), E-Learning Weiterbildungsdatenbank.

rer Beschäftigter als auch den Wissens- und Erfahrungstransfer im Rahmen alternder Belegschaften berücksichtigen.

Vorgehensweise

In der ersten Phase des Projekts wurden im Rahmen von zwei Betriebsbefragungen Trends im Hinblick auf die Beschäftigung und Qualifizierung älterer Beschäftigter ermittelt.[327] Anschließend wurden in der betrieblichen Praxis bzw. bei Weiterbildungsträgern aufgefundene Ansätze zur Qualifizierung Älterer systematisiert und typisiert. Pro Weiterbildungstyp wurde eine Fallstudie durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurden vor allem die älteren Beschäftigten, die an den Maßnahmen teilgenommen haben, im Anschluss an die Maßnahme im Hinblick auf ihre Erfahrungen mit der Maßnahme befragt. Um die Rahmenbedingungen für die Verstetigung des Lernens Älterer bzw. die Realisierung einer Kontinuität Lebenslangen Lernens zu erfassen, wurden in einem weiteren Schritt zwei Fallstudien bei Betrieben durchgeführt, die großen Wert auf die Weiterbildung ihrer Beschäftigten legten.

327 Zu den Ergebnissen vgl. den Berufsbildungsbericht 2006 bzw. den Abschlussbericht des Forschungsprojekts auf der Webseite des Projekts: www.bibb.de/de/wlk11792.htm.

Systematisierung der Weiterbildungsansätze für ältere Beschäftigte

Ansätze zur Qualifizierung älterer Beschäftigter setzen überwiegend an Problemlagen Älterer wie geringere betriebliche Beweglichkeit, Bildungsabstinenz und fachlichem Nachholbedarf vor allem in den neuen Technologien an, in einem Fall jedoch auch an der „Kernkompetenz" Älterer, dem Erfahrungswissen. Die Initiatoren dieser Ansätze befinden sich innerbetrieblich vor allem im Bereich der Personalentwicklung und der Personalabteilung, außerbetrieblich im Bereich von Weiterbildungseinrichtungen. Ihre theoretische Grundlage beziehen diese Ansätze aus Konzepten der „lebensphasenorientierten Personalentwicklung"[328], des „alternsgerechten Lernens"[329] und des „intergenerativen Wissensmanagements". Im Hintergrund steht als Begründungs- und Legitimationszusammenhang mit allerdings unterschiedlicher Bedeutung das Konzept „Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit (employability)". Dieses beinhaltet in allen drei Bereichen mehr als eine Anpassungsqualifizierung. Es geht meist um eine Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit durch Potenzialentwicklung, Erlernen neuer Tätigkeiten und die Einbeziehung in die Organisationsentwicklung.

Zentrale Ergebnisse der Fallstudien

- Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere lassen sich in der Praxis sehr schlecht realisieren, da der Altersbezug von der betroffenen Zielgruppe als diskriminierend aufgefasst wird.

- Die Realisierung eines alternsspezifischen Lernens bei der Gruppe der älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 50+ heißt nichts anderes als eine konsequente Anwendung der Prinzipien der Erwachsenenpädagogik. Weder die Befragung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und der Projektverantwortlichen noch die Analyse der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen brachten darüber hinausgehende Prinzipien zutage.

- Der Gewinn, den die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Besuch der altersspezifischen Maßnahmen sahen, bezog sich auf folgende Bereiche: die Erweiterung der beruflichen Perspektiven, eine persönliche Weiterentwicklung durch Selbsterkenntnis und die Erweiterung des Verhaltensspektrums, das Erreichen eines neuen Zugangs zum Lernen und eines ersten Zugangs zu den neuen Technologien, die Erfahrung betrieblicher Wertschätzung und die Erweiterung der Fachkompetenz. Die Schwerpunktsetzung unterschied sich dabei je nach Weiterbildungstypus.[330]

- Dennoch sprach sich die Mehrheit der Interviewpartner gegen die Durchführung altershomogener Seminare aus. Sie möchten von der Vielfalt an Erfahrungen und Fähigkeiten, die altersgemischte Gruppen bieten, profitieren. Spezielle Seminare für Ältere werden nur in Ausnahmefällen für sinnvoll gehalten: bei Standortbestimmungsseminaren, wo es um die Reflexion einer bestimmten Phase des Berufsverlaufs geht, bei Inhalten, bei denen der Zugang und damit das Lerntempo aufgrund der generationsbedingt unterschiedlichen Sozialisation sehr verschieden ist (z. B. I+K-Technologien), und bei Themen, die speziell Ältere betreffen (z. B. der nahende Ruhestand, Gesundheitsprobleme vor dem Hintergrund einer sich verlängernden Berufsarbeitszeit).

- Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere befriedigen häufig nur einen aktuellen betrieblichen Bedarf und werden anschließend wieder eingestellt. Das heißt, eine Verstetigung des Lernens im späteren Erwerbsleben bedarf zusätzlicher betrieblicher Rahmenbedingungen.

Fazit: Eine dauerhafte Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit vor allem älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfordert bestimmte betriebliche Voraussetzungen wie eine Lernkultur, in der kontinuierliches Lernen fester Bestandteil des Arbeitsprozesses ist, eine Wertschätzungskultur, in der die Kompetenzen und Erfahrungen der älteren Mitarbeiter im Unternehmen ebenso wie die jüngerer geschätzt werden, was sich nicht zuletzt in dem Angebot einer betrieblichen Perspektive bis zum Ruhestand niederschlägt, und eine Arbeitsorganisation und -gestaltung, die ein kontinuierliches Lernen ermöglicht.

4.4.9 Logistics Basics: Lebensbegleitendes Lernen und Lernbegleiter als Organisationsentwicklung in der Logistik[331]

Logistik ist eine der Wachstumsdienstleistungen in Deutschland. Erforderlich ist – neben anderen beruflichen Qualifikationen – eine logistische Grundqualifikation für alle Beschäftigten in der Kette, vom Berufskraftfahrer angefangen über Lagerarbeiter bis hin zu Disponenten in kaufmännischen Funktionen, um den Wertschöpfungsprozess effizient zu gestalten. Logistikunternehmen sind deshalb auf die permanente Weiterbildung ihrer Beschäftigten als Bestandteil ihrer Prozess- und Dienstleistungsentwicklung angewiesen.

Das Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft hat auf Initiative des BIBB in Thüringen ein Modellprojekt durchgeführt, in dem innerbetriebliches Lernen in den Unternehmensalltag

328 Vgl. dazu Graf, Anita: Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung. Ein Ansatz für die Erhaltung und Förderung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft während des gesamten betrieblichen Lebenszyklus. Berner betriebswirtschaftliche Schriften, Band 29, Bern 2002.

329 Vgl. dazu Geldermann, Brigitte: Weiterbildung für die Älteren im Betrieb. In: Leobe, Herbert; Severing, Eckart: Wettbewerbsfähigkeit mit alternden Belegschaften, Bielefeld 2005.

330 Vgl. Übersicht 103.

331 Die folgenden Aussagen basieren wesentlich auf einem Beitrag von Dr. Karin Bockelmann für eine geplante Veröffentlichung des BIBB.

von Logistikunternehmen implementiert wird. Das Modellprojekt zeigt, wie Führungskräfte zu betrieblichen Lernmoderatoren und -begleitern qualifiziert werden und damit die innerbetriebliche Qualifizierung der Beschäftigten in die Organisationsentwicklung integriert werden kann.

Ausgangspunkt war die These, dass logistische Basisqualifikationen nur durch die Beschäftigung mit den Sachverhalten des jeweiligen Arbeitsplatzes sinnvoll erworben werden können, es also kein allgemeines Curriculum für alle Beschäftigten gibt. Dabei kommt es jedoch darauf an, dass alle Akteure ein inneres Bild ihrer Aufgabenerfüllung in einer logistischen Kette haben.

Die wesentlichen, aufeinander bezogenen Elemente der Konzeption bestehen darin, dass man erstens Logistik überhaupt als System begreift, zweitens Logistiksysteme verstehen kann – und damit auch das eigene Logistiksystem – und dass man drittens innerhalb eines Logistiksystems zielgerichtet handeln kann.

Das „magische Viereck der logistischen Arbeit" liefert den strukturgebenden Ansatz für die Lernanlässe und -ziele: Es ermöglicht, die Logistiksystemkompetenz in der Gestaltung und Ausführung der Prozesse selber aufzufinden und weiterzuentwickeln.

Das Projekt hat Know-how entwickelt, das für die Kompetenzentwicklung in der Logistik, aber auch darüber hinaus in Dienstleistungsprozessen allgemein von Bedeutung ist: In zahlreichen Gesprächen mit Mitarbeitern beteiligter Unternehmen hat sich gezeigt, dass das eigene Arbeiten im logistischen Prozess damit sehr konkret und zugleich umfassend wiedergegeben wird.[332]

Die Bandbreite der Lernanlässe ist prinzipiell nur durch die betriebliche Realität selber begrenzt; Lernanlässe können z. B. sein, dass ein Logistikdienstleister die Anforderungen eines neuen Kunden in den betrieblichen Ablauf integrieren muss, dass technisch-organisatorische Veränderungen umzusetzen sind, dass gehäuft bestimmte Fehler auftreten, dass innerhalb eines Arbeitsteams und in der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen Unzulänglichkeiten abzubauen sind.

Diese Art des auf die Arbeit und die dabei auftretenden Probleme bzw. Anforderungen bezogenen Lernens ist auf Dauer angelegt, nicht aber unbedingt auf regelmäßige fixierte Termine und Zeiten. Entscheidend ist vielmehr, dass ein konkreter Lernanlass vorhanden ist und ein Bedarf besteht, in der beschriebenen Form Lösungen zu entwickeln und damit zu lernen.

332 Diese Strukturierung, bei der der Fokus auf dem Handeln der Beteiligten liegt, ist für die Logistik besonders hilfreich, weil sie den Dienstleistungscharakter der logistischen Arbeit und den Arbeitsprozess entlang der Wertschöpfungskette sichtbar macht, lässt sich jedoch selbstverständlich auch für andere Bereiche als Beschreibungsmuster verwenden.

Die entsprechende Initiierung des gruppenbezogenen Prozesses wird als Teil der Führungsaufgabe verstanden. Damit sind Führungskräfte angesprochen, die in unmittelbarer Verantwortung für ein Team, eine Gruppe von Akteuren stehen. Das können Lagerleiter, Dispositionsleiter, Gruppenleiter, Meister etc. sein, also eher die Ebene der mittleren Fach- und Führungskräfte. In dem Thüringer Projekt sind dies auch die Adressaten für die Vorbereitung auf ihre Rolle als sogenannte Lernbegleiter. Für ihre Lernbegleiterqualifizierung wurde ein „Lernbaukasten" entwickelt. Weiterführende Informationen gibt das Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft.

4.4.10 Entwicklung in der beruflichen Weiterbildung – Innovative Weiterbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklung dient der seit dem Jahr 2000 ausgeschriebene Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)[333] des BIBB dazu, innovative Konzepte der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zu ermitteln.

Für Bildungsanbieter wie Unternehmen sind die Entwicklung und Durchführung innovativer Weiterbildungsmaßnahmen Investitionen in die Zukunft. Sie sind eine Antwort auf neue Herausforderungen aufgrund gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und technischer Entwicklungen sowie neuer Qualifikationsanforderungen in der Arbeit und in den Betrieben. Der Qualifizierungsbedarf, der in den innovativen Konzepten zum Ausdruck kommt, kann über den konkreten Einzelfall hinausreichen und möglicherweise für die Gestaltung von anerkannten Aus- und Fortbildungsberufen berufsbildungspolitisch relevant sein. Innovative Konzepte zeichnen sich aber auch dadurch aus, dass sie Problemstellungen in vorbildlicher und zukunftsweisender Art aufgreifen und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen effizient und bedarfsorientiert qualifizieren.

Im Rahmen der Bildungsmesse „didacta 2007" in Köln zeichnete das BIBB zum siebten Mal innovative Projekte und Ideen in der beruflichen Weiterbildung mit dem WIP aus. Eine unabhängige Jury wählte aus den von Bildungsdienstleistern, Unternehmen und sonstigen Organisationen und Einrichtungen eingereichten 97 Expertisen folgende fünf Konzepte aus:

- Baufit – Energieeffizientes Bauen in Europa
  Preisträger: Städtische Fachschule für Bautechnik, Meisterschule für das Bauhandwerk, München
  Die EU hat zu Beginn des Jahres 2007 die Europäische Gebäuderichtlinie in Kraft gesetzt, mit der die Energieausnutzung in neuen Gebäuden optimiert und insbesondere im „alten" Häuserbestand verbessert werden soll. Das prämierte Projekt – gefördert durch das europäische Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI – hat in einem innovativen,

333 Siehe www.bibb.de/wip.

Übersicht 103: Weiterbildungskonzepte und -typen für das spätere Erwerbsleben

Bereiche	Konzepte	Weiterbildungsansätze/-typen
Personalentwicklung	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	Standortbestimmungsseminare Potenzialentwicklungsseminar
Weiterbildungsträger	Alternsgerechtes Lernen	Erfahrungsorientiertes Lernen; Weiterbildungsangebote für erfahrene Mitarbeiter Spezielle fachliche Weiterbildungs-angebote für Ältere
Betrieblicher Arbeitsprozess	Intergenerativer Wissens- und Erfahrungstransfer	Wissens- und Erfahrungstransfer (Tandems zwischen Alt und Jung)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Forschungsprojekt „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben (WeisE) – im Kontext lebensbegleitenden Lernens“, September 2007.

gewerkeübergreifenden und europaweiten Ansatz Weiterbildungsmodule zum energieeffizienten Bauen und Sanieren erarbeitet. Die Erprobung der handlungsorientiert ausgerichteten Module fand in mehreren europäischen Ländern bei Bildungsanbietern und Firmen statt. Der Schwerpunkt liegt in der Sanierung von Altbauten, da hier das Energie-Einsparpotenzial am höchsten ist. Unterschiedliche klimatische und sozioökonomische Standards bedingen dabei Lösungsansätze, die den örtlichen Bedingungen angepasst sind. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Kurses erhalten während der Weiterbildung das Fachwissen eines zertifizierten und geprüften Gebäude-Energieberaters. Sie werden so vorbereitet für eine qualifizierte Bauherrenberatung im Hinblick auf energieeffiziente Gebäudesanierungen oder Neubauten. In Deutschland werden die Module von der Handwerkskammer für München und Oberbayern zertifiziert.
Kontakt: Städtische Fachschule für Bautechnik, Meisterschule für das Bauhandwerk, München, Herr Hans Gröbmayr, E-Mail: hans.groebmayr@muenchen.de

- Lernprogramm „Drogenprävention in der Ausbildung“
  Preisträger: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Hamburg
  Die vom Preisträger entwickelte Praxishilfe in Form eines E-Learning-Programms gibt Unternehmen Hilfestellung, angemessen mit Auszubildenden über das Thema Drogenmissbrauch zu sprechen. Untersuchungen belegen, dass jeder Zweite der 18- bis 24-Jährigen schon mindestens einmal Drogen nach dem Betäubungsmittelgesetz konsumiert hat. Ausbilder und Ausbilderinnen werden im Alltag zunehmend mit dem Problem des Drogenkonsums ihrer Auszubildenden konfrontiert. Sie sind auf solche Situationen größtenteils nicht vorbereit. Das von der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft Hamburg entwickelte E-Learning-Programm „Drogenprävention in der Ausbildung“ trägt dazu bei, dieses Thema aus dem „Halbdunkel“ zu holen. Das übersichtliche, umfassende und interaktive Lernprogramm bietet Informationen zu verschiedenen Drogen, zu Anzeichen und Ursachen für einen möglichen Konsum, zu rechtlichen Bestimmungen sowie zur möglichen Prävention im Betrieb bzw. Unternehmen. Konstruktive Handlungsmuster und konkretes Training, z. B. in Form von Rollenspielen, befähigen Ausbilder und Ausbilderinnen, sachgerecht mit diesem äußerst sensiblen Thema umzugehen. Sie lernen, Drogen konsumierende Auszubildende kompetent anzusprechen und durch ihre neu gewonnene Handlungskompetenz drohende Konflikte bereits im Vorfeld zu erkennen und zu lösen. Das Lernprogramm ist unter www.vbg.de/wbt/drop zugänglich oder als CD-ROM erhältlich.
  Kontakt: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Hamburg, Herr Joachim Hübner, Tel.: 0 40/51 46-25 65, E-Mail: joachim.huebner@vbg.de

- Helfer/Helferin im Handwerk
  Preisträger: Quin Akademie, Deggendorf
  Die Qualifizierung von Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt gehört von jeher zu einem der besonderen Förderschwerpunkte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Insbesondere Geringqualifizierte sowie Langzeitarbeitslose gehören dieser Zielgruppe an. Gerade in strukturschwachen Regionen – hier in Deggendorf in Niederbayern – treten die Probleme

dieses Personenkreises verschärft zutage. Ziel des vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Projekts ist es, für eine Beschäftigung als Helfer/Helferin im Handwerk bzw. Hausmeister/Hausmeisterin zu qualifizieren. In kleinen Gruppen werden die für diesen Personenkreis speziell entwickelten Weiterbildungsmodule durchlaufen. Diese bündeln neben dem Erwerb des „Staplerscheins" Kompetenzen aus Berufen des Innen- und Außenausbaus, der Hausinstallation/Elektro sowie erforderliche IT-Kenntnisse zu einer arbeitsmarktverwertbaren Querschnittsqualifikation. Hervorzuheben ist die besonders enge Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgebern in der Region. Die vielseitige Einsetzbarkeit, die gesicherte Nachbetreuung und nicht zuletzt ein engagiertes Marketing des Preisträgers bewirken, dass rund 50 Prozent der Teilnehmer und Teilnehmerinnen einen Arbeitsvertrag auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten. Dies zeigt: Auch Langzeitarbeitslose können von Weiterbildung profitieren!
Kontakt: Quin Akademie, Deggendorf, Herr Johann Lehner, Tel.: 09 91/3 62 84 46, E-Mail: j.lehner@quin-akademie.de

- Medika – Externenprüfung Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen
  Preisträger: Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft GmbH, Euskirchen und Bergheim
  Neben medizinischen Kenntnissen besteht in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Vorsorge- und Rehabilitationszentren, Krankenkassen, medizinischen Diensten oder Arztpraxen ein stetig wachsender Bedarf an betriebswirtschaftlichem und kaufmännischem Wissen. Insbesondere für medizinische Assistenzberufe bietet das Projekt aufbauend auf vorhandenen Kenntnissen eine Weiterbildung in modularer Form an, die einzeln sinnvolle Teilqualifikationen ergeben und nach Durchlaufen aller Module die Voraussetzung schafft, sich zur Externenprüfung zum „Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen" anzumelden. Neue Tätigkeitsfelder und Aufstiegsmöglichkeiten werden so erschlossen. Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist diese Weiterbildung in Form eines Blended-Learning-Angebots sowohl berufsbegleitend als auch für Berufsrückkehrer/Berufsrückkehrerinnen interessant.
  Kontakt: Bildungsinstitut der Rheinischen Wirtschaft GmbH, Euskirchen und Bergheim, Frau Hilde Mußinghoff, Tel.: 0 22 51/94 91-15, E-Mail: mussinghoff@brw-ev.de

- Teleakademie für Schwarzwaldbauern
  Preisträger: Forum Pro Schwarzwaldbauern e.V., St. Georgen-Oberkirnach
  Das „Forum Pro Schwarzwaldbauern", in dem sich die Betroffenen selbst organisiert haben (http://www.forum-proschwarzwaldbauern.de/), hat gemeinsam mit der Hochschule Furtwangen ein Internetportal entwickelt, das der Zielgruppe ein aktuelles und jederzeit abrufbares Erfahrungswissen anbietet. Es verknüpft traditionelles regionales Wissen mit neuen Anforderungen und Entwicklungen und bietet Schwarzwaldbauern, die ihre traditionellen Bergbauernhöfe häufig in unterschiedlichen Einkommenskombinationen bewirtschaften, Hilfe und Unterstützung an sowie eine Kommunikationsplattform für den direkten Erfahrungsaustausch. Anhand von Weiterbildungsmodulen und „Blended-Learning-Angeboten" werden ökologische, ökonomische und soziale Qualifikationen vermittelt. Die erste Fernbildungsstätte von Bauern für Bauern fördert durch die innovative Nutzung Neuer Medien eine standortangepasste Landwirtschaft, trägt durch aktiven Erfahrungsaustausch mittels informellen Lernens zum Erhalt einer einzigartigen Kulturlandschaft in Deutschland bei und beugt so gleichzeitig einer möglichen Landflucht vor. Die Bildung eines Netzwerkes sowohl unter den Schwarzwaldbauern als auch mit Kollegen und Kolleginnen sowie Institutionen in anderen Bergregionen, z. B. in Österreich, ist ein weiteres Ziel des Projektes und erweist sich so als Modell für andere Regionen oder Zielgruppen. Das prämierte Konzept „Teleakademie für Schwarzwaldbauern" entspricht in nahezu idealer Weise den Wertvorstellungen zur Nachhaltigkeit im Rahmen der zurzeit laufenden UNO-Dekade.
  Kontakt: Forum Pro Schwarzwaldbauern e.V., St. Georgen-Oberkirnach, Herr Siegfried Jäckle, Tel.: 0 77 24/79 92, E-Mail: spittelhof@freenet.de

4.5 INDIVIDUELLE FÖRDERUNG

4.5.1 Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Seit 2002 wird die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern und -gründerinnen mit wesentlichen Verbesserungen fortgeführt. So wurde z. B. der Kreis der Geförderten und der Anwendungsbereich der Förderung ausgeweitet, die Förderkonditionen für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen deutlich verbessert, die Familienkomponente ausgebaut, ein stärkerer Anreiz zur Existenzgründung gegeben, die Förderung von Fachkräften ausländischer Herkunft verbessert und die Beantragung und Bewilligung der Förderung vereinfacht.

Ausweislich der im Juli 2007 erschienenen AFBG-Bundesstatistik 2006 betrug die Zahl der Geförderten rund 136.000, ein leichter Rückgang im Vergleich zu 2005 um rund 3,5 Prozent (2005 = 141.000 Geförderte). Rund 50.000 (36 Prozent) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, rund 86.000 (64 Prozent) an einer Teilzeitmaßnahme. 80 Prozent der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil dabei hatten mit 35 Prozent die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 20- bis unter 25-jährigen (30 Prozent) und den 30- bis unter 35-jährigen (15 Prozent). 32 Prozent der Geförderten waren Frauen. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen mit fast 64.000 Geförderten (47 Prozent) die Spitzenstellung ein. Im Handwerksbereich, wo die Quote derer, die sich später selbstständig machen, besonders hoch ist, waren rund 44.500 Geförderte (33 Prozent) zu verzeichnen.

Die Zahlen der Bundesstatistik 2006 verdeutlichen weiterhin den Erfolg des AFBG. Die nach wie vor hohe Gefördertenzahl beweist, dass es mit dem Gesetz nachhaltig gelungen ist, die Motivation junger Fachkräfte, sich auch mit dem Ziel einer anschließenden möglichen Existenzgründung beruflich weiterzubilden, dauerhaft deutlich zu steigern.

Für die Jahre 2008 bis 2011 sind für das AFBG allein vom Bund insgesamt voraussichtlich rund 480 Mio. Euro vorgesehen (78 Prozent der Gesamtausgaben). Die Länder beteiligen sich am AFBG mit rund 135 Mio. Euro (22 Prozent der Gesamtausgaben). Der Bundesanteil am AFBG wird zu 100 Prozent vom Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2007 rund 179 Mio. Euro, seit Inkrafttreten des Gesetzes 1996 rund 1,9 Mrd. Euro an Darlehen ausgezahlt.

Die Bundesregierung wird das AFBG weiterentwickeln. Dabei geht es insbesondere um die Erweiterung des geförderten Personenkreises sowie um zusätzliche Anreize für besondere Leistungen für den Schritt in die Selbstständigkeit. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür werden im Jahr 2008 geschaffen.

4.5.2 Begabtenförderung in der beruflichen Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt seit dem Jahr 1991 die Weiterbildung besonders leistungsfähiger und leistungsbereiter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem BBiG oder der HwO absolviert haben.[334] Seit 1999 werden auch begabte junge Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen gefördert.

Neue Möglichkeiten der Förderung von Studiengängen

Mit Geltung ab dem Jahr 2008 werden die Weichen in dem erfolgreichen Programm neu gestellt: In Zukunft wird es auch möglich sein, beruflich Qualifizierte zu fördern, die ihre Berufsausbildung mit einem Studium ergänzen wollen. Das Programm ermöglicht deshalb auch die Förderung von Studiengängen, die fachlich und inhaltlich auf der Ausbildung und Berufstätigkeit der Absolventen und Absolventinnen von Berufsausbildungen aufbauen. Voraussetzung ist, dass das Studium berufsbegleitend, d. h. neben einer Berufstätigkeit von mindestens 15 Wochenstunden, organisiert ist.

Die Erweiterung des Programms entspricht der verbesserten Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung durch die Einräumung der Hochschulzugangsberechtigung für beruflich Qualifizierte. Zudem ist auch die Nachfrage nach derartigen Weiterqualifizierungen gestiegen.

---

334 Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen, können auf Antrag bis zu drei Zuschüsse bis zu maximal 5.100 Euro zu den Kosten anspruchsvoller berufsbegleitender fachlicher und fachübergreifender sowie persönlicher Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

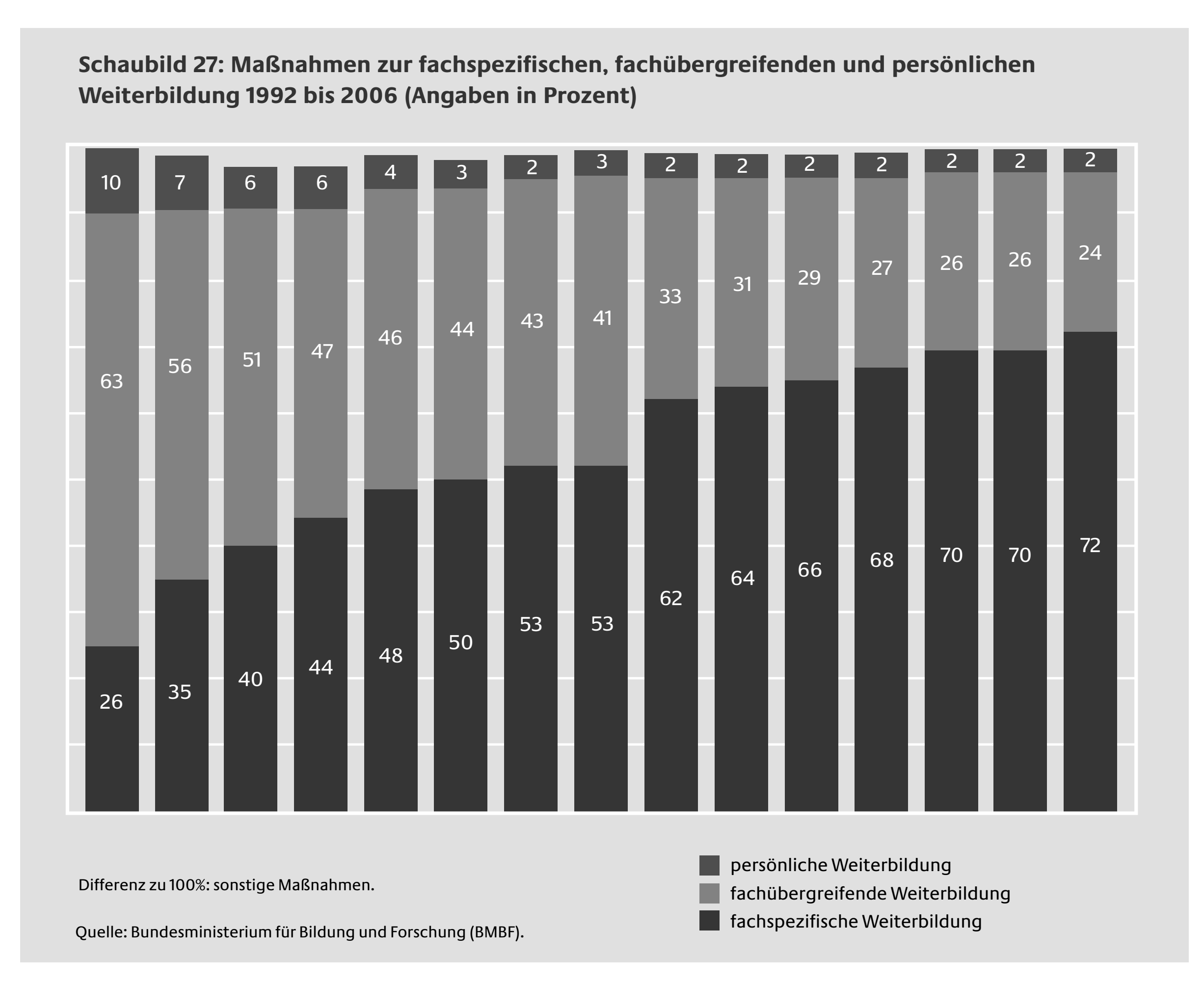


Schaubild 27: Maßnahmen zur fachspezifischen, fachübergreifenden und persönlichen Weiterbildung 1992 bis 2006 (Angaben in Prozent)

Differenz zu 100%: sonstige Maßnahmen.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Inzwischen besteht ein breites Angebot an berufsbegleitenden Studiengängen privater und öffentlicher Anbieter, die gerade von hoch qualifizierten und begabten Absolventen und Absolventinnen beruflicher Bildungsgänge gern genutzt werden. Die Erweiterung des Förderbereichs unterstreicht die Chancen, die Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung offenstehen.

Stipendienzahlen und -verteilung

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende des Jahres 2007 rund 14.900 Stipendiaten und Stipendiatinnen. Damit war eine Förderquote von 0,97 Prozent erreicht (**Tabelle 22**). Angestrebt wird eine Quote von einem Prozent bis zum Ende der Legislaturperiode.

Im Jahr 2006 kamen die 4.166 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 215 Ausbildungsberufen, zuzüglich 382 Neuaufnahmen aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 96 Prozent der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO des Jahres 2005 haben einen dieser 215 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus.

Frauen sind überdurchschnittlich an Fördermaßnahmen beteiligt. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 50,2 Prozent. Im Bereich der dualen Ausbildungsberufe lag er bei 46,9 Prozent und in den Gesundheitsfachberufen bei 86,6 Prozent. Er liegt damit über dem Frauenanteil von 43,3 Prozent bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen nach BBiG/HwO des Jahres 2005 und von 80,2 Prozent bei den Absolventen und Absolventinnen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen im Schuljahr 2004/05.

Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufnahmejahrgangs 2006 mit einer Ausbildung nach BBiG/HwO hatten 7,3 Prozent einen Hauptschulabschluss, 54,4 Prozent einen mittleren Bildungsabschluss und 38,3 Prozent eine Hochschulzugangsberechtigung.

Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2006 wurden Maßnahmen zum Thema Handwerk und Technik mit einem Anteil von 28 Prozent insgesamt am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännische Kenntnisse (19 Prozent), Gesundheitswesen (15 Prozent), Fremdsprachen (14 Prozent), Personal und Organisation (7 Prozent), EDV, Internet, Multimedia (6 Prozent) und weiteren Themen. Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 37 Prozent an allen Maßnahmenanträgen (2005: 36 Prozent, 2004: 37 Prozent). Die durchschnittliche Fördersumme betrug 1.631 Euro pro Maßnahme, kaum weniger als im Jahr davor (1.642 Euro).

Gruppiert man die verschiedenen Themenbereiche der Weiterbildung nach den in den Richtlinien genannten förderfähigen Maßnahmenarten, dann zeigt sich, dass seit Beginn des Förderprogramms der Anteil von Lehrgängen zur Förderung fachspezifischer beruflicher Fähigkeiten, einschließlich der handwerklich-technischen und kaufmännischen Aufstiegsfortbildung, um mehr als 45 Prozentpunkte gestiegen ist (**Schaubild 27**). Dies könnte ein Anhaltpunkt dafür sein, dass formalisierte fachliche Qualifikationen für den Aufstieg im Berufsleben zunehmend eine größere Rolle spielen.

5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Zusammenfassung

Die europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Deutschland hat als exportorientiertes Land mit neun Nachbarstaaten und seiner geografischen Lage im Herzen Europas an der Förderung eines europäischen Bildungsraums besonderes Interesse. Der sich entwickelnde europäische Bildungs- und Beschäftigungsraum (Lissabon- und Kopenhagen-Prozess) ermöglicht neben der Förderung von Mobilität und Kooperationen in grenzübergreifenden Bildungsprojekten in der EU zunehmend auch strukturbildende Maßnahmen zur Verbesserung von Anerkennung, Anrechnung und Transparenz von Qualifikationen und Bildungsabschlüssen. Hier werden der Umsetzung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) sowie der Entwicklung und Umsetzung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung (ECVET) eine herausragende Funktion zugeschrieben. Beide Instrumente können dazu beitragen, horizontale und vertikale Mobilität, Durchlässigkeit und Anrechnung zu fördern. Die europäischen Entwicklungen und Initiativen zielen nicht auf eine Harmonisierung der nationalen Bildungssysteme. Sie haben aber Impulswirkung und Orientierungsfunktion insbesondere für die nationalen Reformpolitiken. Aus den europäischen Entwicklungen ergeben sich auf nationaler Ebene besondere Chancen, die zur Modernisierung und Flexibilisierung und damit auch zur Attraktivitätssteigerung und Stärkung des dualen Systems beitragen können.

Die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern hat seit über 50 Jahren in der deutschen Entwicklungspolitik einen hohen Stellenwert. Der Schwerpunkt der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit hat sich dabei in den vergangenen Jahren zunehmend auf Beratungsdienstleistungen auf der Systemebene verlagert.

5.1 BERUFSBILDUNGSPOLITISCHE ZUSAMMENARBEIT IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Zentrales Anliegen der europäischen Zusammenarbeit ist und bleibt es, einen gemeinsamen Bildungsraum zu schaffen. Den Bürgerinnen und Bürgern Europas soll ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung, aber auch beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf ermöglicht werden. Weiteres komplementäres Ziel ist die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote, insbesondere in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Der strategische Handlungsrahmen für die europäische Bildungspolitik wird durch das Arbeitsprogramm der Bildungsminister „Allgemeine und berufliche Bildung 2010" definiert, in dessen Rahmen sich der spezifische Kopenhagen-Prozess in der beruflichen Bildung einfügt. Das Programm bildet die Grundlage für die systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union. Aufgabe des Arbeitsprogramms ist es, durch wechselseitigen Erfahrungsaustausch die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitik zu unterstützen sowie die Lissabon-Ziele zu befördern. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen sind Peer-Learning-Aktivitäten, Fachkonferenzen, Öffentlichkeitsarbeit und Empfehlungen sowie Schlussfolgerungen und Entschließungen des Rates.

Die Fortschritte bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms werden in zweijährlichen Zwischenberichten dargelegt.

Der jüngste vom Rat der Bildungsminister in der Sitzung vom 14. Februar 2007 verabschiedete Zwischenbericht fordert, dass in Entsprechung der zentralen Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses weiterhin an der Verbesserung der Qualität und der Attraktivität der Berufsbildung gearbeitet werden soll. Deutschland wird als eines der Länder positiv hervorgehoben, die bereits moderne, umfassende Qualitätssicherungssysteme eingerichtet haben. Positiv hervorgehoben wird auch, dass die meisten EU-Länder einen nationalen Qualifikationsrahmen entwickeln, der mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen verknüpft wird.

Die berufliche Bildung stellte im Bildungsbereich während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im 1. Halbjahr 2007 einen deutlichen Schwerpunkt dar. Aufbauend auf einen Beitrag des Rates der Bildungsminister haben die Staats- und Regierungschefs in ihrer Tagung im März 2007 ausdrücklich anerkannt, dass die allgemeine und die berufliche Bildung

Grundvoraussetzung sind für ein gut funktionierendes Wissensdreieck (Bildung – Forschung – Innovation) und somit maßgeblich zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung beitragen. Weiterhin wurden die Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament bezüglich der Empfehlung zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen vorangetrieben, sodass in der Sitzung des Rates der Bildungsminister im November 2007 eine abschließende Einigung erzielt werden konnte. Mit dem Start des Programms für Lebenslangen Lernen, das die Programme LEONARDO DA VINCI und SOKRATES zusammengeführt hat, wurde die Grundlage für die Fortsetzung dieser sichtbaren Markenzeichen erfolgreicher EU-Politik für die Bürgerinnen und Bürger geschaffen. Die auf der Helsinki-Ministerkonferenz im Dezember 2006 vereinbarten politischen Schritte zur weiteren Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses wurden durch die Erörterung konkreter Maßnahmen und Vorschläge, wie des Europäischen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung, der Durchlässigkeit Berufsbildung – Hochschule sowie der Qualifizierung des Bildungspersonals und der Förderung von Mobilität, erörtert. Unter portugiesischem Vorsitz hat der Rat zudem Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Lehrerbildung und zum Thema „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigung“ verabschiedet.

5.1.1 Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

In der Diskussion über die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens besteht in Deutschland wie auf der europäischen Ebene Konsens darüber, Bildung nachhaltig im Sinne des lebensbegleitenden Lernens und der Beschäftigungsfähigkeit der Bürgerinnen und Bürger zu gestalten. Der Bund betrachtet in diesem Zusammenhang die aktuellen europäischen Entwicklungen (Stichwort Europäischer Qualifikationsrahmen [EQR] und Europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung [ECVET]) als positive Herausforderung, um sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene zur Förderung von mehr Mobilität, Transparenz und Anerkennung beizutragen.

Mit dem EQR soll ein gemeinsames Bezugssystem für Lernergebnisse und Kompetenzniveaus entwickelt werden, das den Vergleich von Kompetenzen erleichtert und damit zur besseren Anerkennung von vorhandenen Qualifikationen beitragen soll. Der EQR ist als Metarahmen konzipiert, sodass er als Übersetzungsinstrument zwischen nationalen Bezugssystemen und Qualifikationsrahmen fungieren kann. Dabei sollen die in unterschiedlichen Lernformen und an unterschiedlichen Lernorten erworbenen Lernergebnisse sowohl national als auch europäisch miteinander vergleichbar und anrechenbar sein.

Funktion eines DQR ist es, sowohl die Spezifika des deutschen Bildungssystems zu berücksichtigen und abzubilden als auch eine Struktur von Referenzniveaus zu entwickeln, die zum EQR möglichst kompatibel ist. Hierbei sollen die Durchlässigkeit zwischen und innerhalb der Bildungsbereiche verbessert und damit Lernzeiten und Ressourcen effizienter genutzt werden. Dies bezieht sich auf den Zugang von beruflich Qualifizierten zur Hochschule, auf die Übergänge zwischen Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sowie auf die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung.

Mit der Entwicklung eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens können horizontale (vollzeitschulische und duale Berufsausbildung) und vertikale Mobilität verbessert werden. Voraussetzung dafür ist die konsequente Orientierung des Qualifikationsrahmens an Lernergebnissen und Kompetenzen, unabhängig von Lernort, Lerndauer und Lernform. Ein DQR sollte aus Sicht der beruflichen Bildung die Voraussetzungen dafür schaffen, die im Rahmen dualer Ausbildungsgänge erworbenen Lernergebnisse, d. h. Teilqualifikationen und Kompetenzen, angemessen darzustellen und zu beschreiben und sie somit bewertbar und vergleichbar zu machen. Dadurch soll die Möglichkeit zur Anrechnung von beruflichen Qualifikationen erleichtert werden.

Bund und Länder haben im Januar 2007 eine Koordinierungsgruppe zur Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens eingerichtet. Die Koordinierungsgruppe hat sich auf strukturelle Ausgangspunkte für die Erarbeitung eines DQR verständigt, die eine hohe Komplementarität zum EQR sichern sollen. Auf dieser Basis soll der Entwurf eines DQR gemeinsam mit Vertretern der Sozialpartner sowie der Wissenschafts- und Bildungsorganisationen in einem bundesweiten Arbeitskreis (AK DQR) erarbeitet und in einem nationalen Konsultationsprozess bis Ende 2010 präzisiert werden.

5.1.2 Erprobung eines nationalen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung

Die europäische und nationale Zielsetzung, die grenzübergreifende Mobilität der Auszubildenden und Beschäftigten zu befördern, setzt voraus, dass mit diesen Auslandsqualifikationen ein Mehrwert und eine praktische Anerkennung sowohl für die Unternehmen wie für die mobilen Beschäftigten verbunden sind. In Deutschland wurden bereits mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 die Voraussetzungen für Mobilität und Durchlässigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nachhaltig verbessert. So können – unter Berücksichtigung des Berufsprinzips – Teile der im Ausland durchgeführten Ausbildung (§ 2 Abs. 3) leichter im nationalen Ausbildungsgang anerkannt und angerechnet werden. Das ECVET wird die Anerkennung der Auslandqualifikationen weiter befördern, da ECVET darauf abzielt, auch Teilqualifikationen über Leistungspunkte eine bessere Transparenz und Akzeptanz zu verschaffen und diese in ihrer Wertigkeit unterscheidbar zu machen. Ein solches System könnte grundsätzlich bei entsprechender Ausgestaltung Lernenden flexiblere und individuellere Lern- und Karrierewege ermöglichen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Herbst 2007 die Pilotinitiative „Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ gestartet. Im Mittelpunkt der Initiative steht die Durchführung von Pilotprojekten zur systematischen Erprobung eines Leistungspunktesystems zur Erfassung, Übertragung und Anrechnung von Lernergebnissen bzw. Kompetenzen von einem Teilbereich des beruflichen Bildungssystems in einen anderen. Hierbei werden folgende Schnittstellen berücksichtigt:

- zwischen Berufsvorbereitung und dualer Berufsausbildung,
- zwischen dualen Ausbildungsgängen in einem Berufsfeld,
- zwischen dualer und vollzeitschulischer Berufsausbildung,
- zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung.

Bildungspolitisches Ziel ist es, transferierbare Anrechnungsmechanismen zu entwickeln und zu erproben. Damit sollen Bildungswege geöffnet und durchlässiger gestaltet werden. Zudem soll diese Initiative zu einer besseren Verknüpfung der Lernformen und Kooperation der Bildungsinstitutionen beitragen. Für die beispielhafte Erprobung wurden Ende 2007 zehn Vorhaben verschiedener Branchen ausgewählt. Diese werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung betreut und vom Lehrstuhl für Berufspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie dem Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Friedrich-Schiller-Universität Jena wissenschaftlich begleitet. Ferner wird die Initiative von einem Gremium aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner und der Länder beraten (http://www.devet.net/).

5.1.3 Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

Der europäische Bildungsministerrat hat in seinem Arbeitsprogramm 2010 im Rahmen seiner Lissabon-Strategie eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union vereinbart. Mit der Erklärung von Kopenhagen über die verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung (2002) wurde auf europäischer Ebene ein Durchbruch erzielt, der der beruflichen Bildung innerhalb der europäischen Bildungskooperation eine neue Priorität verliehen hat. So wurde dort erstmalig die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Aus- und Weiterbildung als Ziel formuliert.

Ziel eines Europäischen Leistungspunktesystems ist es, die grenzüberschreitende Mobilität von Jugendlichen und Erwachsenen zu fördern. Wegen der Vielfältigkeit der Berufsbildung in Europa ist ECVET unabhängig von Lernsituationen und Lernumgebungen konzipiert, wobei die Orientierung an Lernergebnissen (Outcome-Orientierung) im Fokus des Kommissionsvorschlags steht. Dieser gliedert Qualifikationen[335] in übertragbare und akkumulierbare Lerneinheiten und soll somit die Voraussetzungen für die Vergleichbarkeit, Übertragung und Anerkennung der Lernergebnisse schaffen. Zudem wird eine Kopplung des Europäischen Leistungspunktesystems mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen hergestellt. Der idealtypische Ablauf einer möglichen Mobilitätsperiode ist in folgender Übersicht veranschaulicht (siehe hierzu **Übersicht 104**).

Die Europäische Kommission initiierte im Oktober 2006 den Konsultationsprozess zum Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (European Credit Transfer System for Vocational Education and Training – ECVET), der europaweit bis zum März 2007 durchgeführt wurde. Er richtete sich an politische Entscheidungsträger, Sozialpartner sowie Akteure und Experten der nationalen Qualifikations- und Berufsbildungssysteme und wurde entlang vier Themenbereichen diskutiert (Zielsetzung von ECVET, Aufbau des Verfahrens, Umsetzung und Mobilitätsförderung). Die Akteure waren aufgefordert, Stellungnahmen und Vorschläge abzugeben. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat gemeinsam mit den Ländern eine deutsche Stellungnahme erarbeitet, in die die Beratungsergebnisse aus dem deutschen, gemeinsam mit den Sozialpartnern geführten Konsultationsprozess eingeflossen sind. Insgesamt sind bei der Kommission 90 Antworten aus 32 europäischen Ländern eingegangen. Diese wurden auf der Leitkonferenz zur beruflichen Bildung „Lernraum Europa ermöglichen“ (München, Juni 2007) im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft diskutiert. Zur Umsetzung der Beratungsergebnisse hat die Kommission eine europaweite technische Arbeitsgruppe eingerichtet, die unter Berücksichtigung der Vorschläge aus dem Konsultationsprozess Empfehlungen erarbeiten sollte.

Die Hauptaussagen aus dem Konsultationsverfahren werden wie folgt zusammengefasst: ECVET wird als ein notwendiges Instrument im Kontext des lebensbegleitenden Lernens und der Bewertung von nicht formellem und informellem Lernen betrachtet. Von ECVET wird ein Beitrag zur Mobilitätsförderung, zur Bewertung und Anerkennung erworbener Qualifikationen erwartet. Die Stellungnahmen unterstreichen die Rolle von ECVET zur Schaffung einer gemeinsamen Sprache und zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung in Europa. Im Zusammenspiel mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen bringt ECVET Transparenz

335 Qualifikation wird definiert als „das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen“. Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Das Lissabon-Programm der Gemeinschaft umsetzen. Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen. KOM (2006) 479 endgültig. 2006/0163 (COD). Brüssel, den 5. September 2006.

Übersicht 104: Beispiel des Anwendungsablaufs von ECVET

Schritt	Bezeichnung	Akteure	Inhalte
Kontextgestaltung	Beschluss zur Annahme von ECVET	Jede zuständige Behörde, je nach Grad ihrer Verantwortung in der Umsetzung des Instruments auf geeigneter Ebene in Anlehnung an geltende Vorschriften	Entscheidung über die Anwendungsbereiche von ECVET im nationalen/regionalen Berufsbildungssystem
Bildung von Partnerschaften	Partnerschafts-memoranda	Zuständige Behörde auf geeigneten Ebenen und/oder Ausbildungsanbieter. Die Kategorien der unterzeichnenden Akteure ergeben sich aus der jeweiligen Gesetzgebung und dem Umfang der Partnerschaft.	Vereinbarung über die Zuordnungen der Qualifikationen (Einheiten und Leistungspunkte) und/oder Lernergebnisse, die Evaluierungsprozesse, die Übertragung und die Validierung der Lerneinheiten, Maßnahmen der Qualitätssicherung
Vorbereitung der Mobilitätsperiode	Der pädagogische Vertrag	Mobile lernende Partnerorganisationen	Dieses Dokument legt die nach Ablauf der Mobilitätsperiode erwarteten Lernergebnisse (Einheiten bzw. Teileinheiten) und die dafür vergebenen Leistungspunkte fest
Abschluss der Mobilitätsperiode	Die Vergabe von Lernkrediten Die Datenabschrift EUROPASS	Aufnehmende Organisation	Die Vergabe der Lernkredite geschieht nach Prüfung des Erwerbs der Lernergebnisse durch den Lernenden. Die aufnehmende Organisation erfasst die Lernkredite in einer Datenabschrift.
Nach der Mobilitätsperiode	Übertragung, Validierung und Akkumulierung der Lernkredite	Entsendende Organisation	Validierung der Lernkredite, die Erlangung der betreffenden Qualifikation, durch Akkumulierung gemäß den für das betroffene Qualifikationssystem gültigen Regeln

Quelle: Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006).

über Qualifikationen und Qualifikationssysteme in Europa. Der Schwerpunkt „Lernergebnisse“ als gemeinsamer Nenner der europäischen Berufsbildung wurde als besonders positiv aufgenommen.

Als Hauptkritikpunkte bzw. Monita für die Überarbeitung wurden genannt:

- Eindeutige Darstellung der Anwendungsbereiche von ECVET,
- Klare Definition seiner Merkmale und zugrunde liegenden Konzepte,

- Entwicklung von gemeinsamen Methoden und Verfahren zur Bewertung, Erfassung und Übertragung von Lernergebnissen,
- Klärung der Verbindung zwischen ECVET und dem Europäischen Leistungspunktessystem für die Hochschulbildung (insbesondere im Bezug auf die Rolle von Kreditpunkten),
- Ausreichende Erprobungsphase (ECVET als ein „lernendes" Instrument).

Die Ergebnisse der Konsultation wurden im Dezember 2007 dem europäischen Ausschuss für Berufsbildung zur Beratung vorgelegt. Mit einem Beschluss des Europäischen Rates und Europäischen Parlaments wird im Jahr 2008 gerechnet. Die Europäische Kommission hat die Weiterentwicklung von ECVET in ihr Arbeitsprogramm 2010 und seine Erprobung in ihr Programm für Lebenslanges Lernen (2007 bis 2013) aufgenommen.

Parallel zum europäischen Konsultationsverfahren haben sich zwei europäische Studien mit ECVET befasst: ECVET Reflector[336] und ECVET Connexion.[337] Die durchführenden Institute wurden von der Europäischen Kommission mit der Formulierung von Empfehlungen bezogen auf die europaweite Umsetzung von ECVET sowie die Gestaltung von ECVET durch die Europäische Kommission beauftragt. Beide Studien zeigen, dass die ECVET-Merkmale in Europa weitgehend positiv aufgenommen werden.[338] Allerdings machen sie ebenfalls deutlich, dass kontextuale Faktoren der Berufsbildungssysteme sowie prozedurale Faktoren bezogen auf die Definition von Qualifikationen bzw. die Entwicklung von Anerkennungsverfahren von erheblicher Bedeutung sind. Genauso wie die Mobilität der Einzelnen stark von der Eigenmotivation abhängt, bedarf die Anwendung und Umsetzung eines europäischen „Credit Systems" des politischen Willens. Schließlich betonen die Experten die bildungs- und soziokulturellen Aspekte der Umsetzung von ECVET. Laut beiden Studien hängt das Gelingen von ECVET von der Übernahme der damit verbundenen Konzepte (Individualisierung, Lernergebnisse, Lernkredite, Validierung etc.) durch die Berufsbildungsakteure ab.

Der Transfer von Lernergebnissen von einem Lernkontext in einen anderen impliziert, dass Durchlässigkeit in den Qualifikations-/Berufsbildungssystemen verankert ist. Eine Möglichkeit hierfür ist die Lockerung der Zugangs-/Zulassungsregelungen. Damit verbunden ist die Entwicklung von Methoden zur Anerkennung von Lernleistungen aus formalen und nichtformellen Kontexten, die europaweit Anwendung finden könnten. Nach Angaben der Experten sollten Qualifikationen weniger programm- bzw. curriculumbezogen, sondern lernergebnisorientiert beschrieben sein. Dies würde Anrechnung und Transfer sehr erleichtern. Die Umsetzung von ECVET hängt also insbesondere vom Grad der Lernergebnisorientierung der Qualifikationssysteme ab: Bei Systemen mit stärkerer Lernergebnisorientierung kann ECVET ohne größere Umstände als Instrument zur Anrechnung angewandt werden. Bei Systemen mit geringerer Lernergebnisorientierung beginnt der Prozess der Adaption mit der Identifikation von Analogien zwischen ECVET (Ziele, technische Elemente, Prozess) und dem eigenen Qualifikations-/Berufsbildungssystem.

Diese Themen werden von den europäischen Mitgliedstaaten aufgenommen, die auf nationaler Ebene eigene Projekte dazu entwickeln. In Deutschland wurde im Herbst 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Pilotinitiative „Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung" gestartet (Kapitel 5.1.2).[339]

Andere Mitgliedstaaten wie beispielsweise Ungarn, Spanien oder Griechenland erproben die nationale Umsetzung, indem sie die Kompatibilität von ECVET mit der existierenden Gesetzgebung überprüfen oder ECVET an Initiativen zur Förderung der internationalen Mobilität in der Berufsbildung koppeln (Frankreich, Italien, Griechenland).[340]

5.1.4 CEDEFOP

Das europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) mit Sitz in Thessaloniki ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für berufliche Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Systemen, Politiken, Forschung und Praxis der beruflichen Bildung in der EU bereit.

Die Hauptaufgaben des CEDEFOP sind:

- Erstellung einer ausgewählten Dokumentation und Auswertung von Daten,
- Weiterentwicklung und Koordinierung der Berufsbildungsforschung,
- Wissensmanagement und Berichterstattung,
- Austausch und Unterstützung von Partnern in der beruflichen Bildung.

Das Arbeitsprogramm für das Jahr 2007 spiegelt die mittelfristigen Prioritäten für den Zeitraum 2006 bis 2008 wider. Diese sind:

- Verbesserung von Image und Attraktivität der Berufsbildung für Arbeitgeber und Individuen, um die Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung zu erhöhen,

336 http://www.ecvet.net/ecvet.html.
337 http://www.ecvetconnexion.com/.
338 Gelibert, Didier; LeMouillour, Isabelle: Wenn ECVET umgesetzt werden soll. Zwei Europäische Studien entwickeln erste Vorschläge. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/2007, Seite 37–41.
339 http://www.bmbf.de/de/7819.php.
340 Bericht zum 5. BIBB-Fachkongress, Arbeitskreis 8.1.

- Erreichen hoher Qualität und Innovation in den Berufsbildungssystemen,
- Verknüpfung der Berufsbildung mit der Arbeitsmarktnachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften und, vor allem aufgrund des demografischen Wandels, Aktualisierung und Weiterentwicklung der Kompetenzen älterer Beschäftigter,
- Berücksichtigung der Erfordernisse gering qualifizierter Personen (rund 75 Millionen 25- bis 64-Jährige in der EU) und benachteiligter Gruppen.

Nähere Informationen zu den Arbeitsschwerpunkten des CEDEFOP sind unter http://www.cedefop.eu abrufbar.

5.1.4.1 Europäisches Referenznetzwerk für Fachinformation und Expertise (ReferNet)

Zu den Aufgaben des CEDEFOP gehört die Koordination des Europäischen Referenznetzwerks für Fachinformation und Expertise. Hauptzweck des Netzwerkes ist die dezentralisierte Sammlung, Analyse und Aufbereitung von Informationen zur Berufsbildung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Dies geschieht durch Vernetzung nationaler Konsortien, die im jeweiligen Land die für die Berufsbildungsforschung relevanten Institutionen und Organisationen vereinen sollen. Die nationalen Netze werden von Koordinatoren geleitet, für Deutschland ist dies das BIBB. Im Jahre 2007 wurde der Vertrag zwischen CEDEFOP und dem deutschen Konsortium nach einer Ausschreibung erneuert.

Das nationale Konsortium besteht aus Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz. Ziel ist es, zu ausgesuchten Themenfeldern zur beruflichen Bildung europaweit vergleichbare Informationen und Daten über die Entwicklungen der Berufsbildungssysteme zu erhalten und diese in elektronischer Form so aufzubereiten, dass unmittelbare Vergleiche der Entwicklungen zwischen den Staaten ermöglicht werden. Einen entsprechend strukturierten Überblick über die Berufsbildungssysteme bieten jeweils bereits die sogenannten Thematic Overviews (http://www.refernet.de/de/10.htm). Im Jahr 2007 wurde von ReferNet ein Analysebericht zum Thema „ Skills and competences development and innovative pedagogy“ erarbeitet, der seit Beginn 2008 auch auf der deutschen ReferNet-Website eingestellt ist (http://www.refernet.de/). Anlässlich der deutschen Ratspräsidentschaft im ersten Halbjahr 2007 erschien zusätzlich die gemeinsame Print-Publikation des CEDEFOP und ReferNet Deutschland zum System der Berufsbildung in Deutschland in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch.[341] Daneben bietet die zum ReferNet gehörende Forschungsdatenbank European Research Overview (ERO) eine Plattform für den internationalen Wissens- und Informationstransfer im Bereich der Berufsbildungsforschung. ERO enthält deutsche Nachweise zu knapp 100 Experten/ Expertinnen und Projekten sowie einigen Dutzend Dokumenten.

Die bibliografische Datenbank des CEDEFOP ist dank der Zulieferung durch die nationalen Refer-Net Konsortien zu einer bedeutenden Quelle für europäische Berufsbildungsliteratur geworden. Allein ReferNet Deutschland liefert ca. 360 Indexierungen jährlich. Zahlreiche Dokumente sind online zugänglich.

Im Jahr 2007 war ReferNet Deutschland Gastgeber eines regionalen ReferNet-Treffens, an dem Vertreter aus 13 europäischen Ländern teilnahmen.

5.1.4.2 TTnet – Europäisches Netzwerk für Lehrer/Lehrerinnen und Ausbilder/Ausbilderinnen

Das im Jahr 2005 geschaffene Netzwerk „TTnet Deutschland (TTnet DE) – Innovationsnetzwerk für die Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal in der beruflichen Bildung“ ist die deutsche Sektion des europäischen, vom CEDEFOP koordinierten „TTnet-Training of Trainers Network“. Dem deutschen Netzwerk gehören über 35 Mitglieder aus Ministerien, Spitzenverbänden und Institutionen mit Schlüsselfunktionen bei der Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrpersonal an (http://www.bibb.de/ttnet).

TTnet DE beteiligt sich im Projekt „Defining VET Professions – (IVET/CVET)“ an den Arbeiten des europäischen TTnet zur Erarbeitung eines gemeinsamen Kompetenzrahmens für zentrale „Profile“ von Lehr- und Ausbildungspersonal der beruflichen Bildung mit Bezug auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) (http://trainingvillage.gr/etv/projects_networks/TTNET/ThematicProjects). Der Schwerpunkt des deutschen Beitrags lag in Befragungen und Untersuchungen im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und des E-Learning. Das BIBB und weitere Mitglieder von TTnet unterstützen intensiv eine weitere Studie der EU-Kommission „Eurotrainer“ (ITB-Bremen) zum betrieblichen Bildungspersonal (www.itb.uni-bremen.de/relaunch/eurotrainer.html). Diese Arbeiten und die Beteiligung an der Arbeitsgruppe bei der EU-Kommission zum Lehr- und Ausbildungspersonal der beruflichen Bildung (Focus Group on VET Teachers and Trainers) dienen der besonderen Unterstützung und Förderung dieser Berufsgruppen gemäß den Zielen des Lissabon-Kopenhagen-Prozesses.

TTnet DE und das dänische TTnet-Netzwerk unterstützten einen besonderen deutsch-dänischen Austausch im Bereich dualer beruflicher Ausbildung, der in Dänemark zur Entwicklung eines „Trainer Guide“ als Instrument zur Unterstützung nebenamtlicher Ausbilder vornehmlich in KMU geführt hat.

341 Hippach-Schneider, Ute; Krause, Martina; Woll, Christian: Berufsbildung in Deutschland – Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama Series 136. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg 2007.

5.1.5 Programm für Lebenslanges Lernen

Am 1.1.2007 ist das neue europäische Bildungsprogramm – das Programm für Lebenslanges Lernen – in Kraft getreten.[342] Es führt die bisherigen Programme Sokrates und Leonardo da Vinci zusammen. Bei einer Laufzeit von sieben Jahren (2007 bis 2013) ist das Programm mit einem Budget von 6,97 Milliarden Euro ausgestattet.

Das Programm für Lebenslanges Lernen gliedert sich in vier Einzelprogramme, die sich an den Bildungsbereichen Schule (Comenius), Hochschule (Erasmus), Berufsbildung (Leonardo da Vinci) und Erwachsenenbildung (Grundtvig) orientieren. Hinzu kommt ein Querschnittsprogramm, das insbesondere die Unterstützung der Konzeption politischer Maßnahmen, die Förderung des Sprachenlernens, die Entwicklung innovativer IKT-gestützter pädagogischer Ansätze sowie die Verbreitung von Ergebnissen des Programms für Lebenslanges Lernen zum Ziel hat. Das bisher eigenständige Hochschulprogramm Jean Monnet wurde in das Programm für Lebenslanges Lernen integriert.

Dieses Programm ist eines der wichtigsten Instrumente zur Umsetzung europäischer Bildungspolitik und flankiert den Bologna-Prozesses im Bereich der Hochschulbildung sowie den Kopenhagen-Prozesses im Bereich der Berufsbildung. Hohe Priorität liegt auf der Förderung der europäischen Mobilität von Lehrenden und Lernenden in allen Bildungsbereichen. Bis zum Jahr 2012 sollen (unter Einbeziehung der Vorgängerprogramme) mindestens drei Millionen Studierende die Möglichkeit zu einem im Rahmen von Erasmus geförderten Auslandsstudium erhalten haben. Die Zahl der Auszubildenden, die im Rahmen von Leonardo da Vinci einen Ausbildungsabschnitt in einem anderen europäischen Land absolvieren, soll bis zum Ende der Programmlaufzeit auf 80.000 pro Jahr gesteigert werden.

Das Budget für das Einzelprogramm Leonardo da Vinci betrug im Jahr 2007 rund 235 Mio. Euro, davon allein rund 137 Mio. Euro für Mobilitätsprojekte. Auf Deutschland entfielen davon mehr als 18,5 Mio. Euro zur Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung. Aus diesen Mitteln wurden in Deutschland rund 7.500 Auszubildende, 2.800 Personen im Arbeitsmarkt sowie 1.400 Fachkräfte der beruflichen Bildung gefördert.

In Ergänzung zu den regulären Leonardo-da-Vinci-Mobilitätsprojekten sind in Deutschland innovative Projekttypen entwickelt worden, die auf individuelle Ausbildungssituationen sowie die Bedarfe ausbildender Betriebe und Einrichtungen zugeschnitten sind:

- Kleine Projekte richten sich besonders an Ausbildungsbetriebe und Berufsbildungseinrichtungen, die sich erstmalig an europäischen Programmen beteiligen. Mit kleinen Projekten werden maximal drei Auszubildende gefördert. Die Projekte sind nicht an die europäische Antragsfrist gebunden und können fortlaufend und mit reduziertem Aufwand beantragt werden.

- Im Rahmen von Pool-Projekten, die von zuständigen Stellen oder Bildungsträgern angeboten werden, werden individuelle Stipendien an Auszubildende oder Lernende mit abgeschlossener Ausbildung vergeben. Pool-Projekte richten sich insbesondere an Auszubildende und Mitarbeiter von KMU, die selbst keine Mobilitätsmaßnahmen organisieren.

- Mit dem Konzept der transnationalen Verbundausbildung werden Auslandsqualifizierungen von mindestens vier Monaten Dauer gefördert. Die Projektpartner kooperieren über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg eng miteinander und stimmen Ausbildungsinhalte miteinander ab.

Zahlreiche Fachtagungen trugen dazu bei, das Programm für Lebenslanges Lernen in Deutschland bekannter zu machen. Beispiele:

- Bei der Tagung „Bildung im Elementarbereich – Neue Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern“ am 30./31. August 2007 in Berlin erörterten rund 100 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, wie europäische Erfahrungen in Deutschland zur Verbesserung der Qualifizierung von pädagogischem Personal in Kindergärten und Kindertagesstätten genutzt werden können. Zuvor war im Rahmen einer sogenannten „nationalen Priorität“ die Aus- und Weiterbildung von rund 1.000 Erziehern und Erzieherinnen aus Deutschland im europäischen Ausland mit rund 1,3 Mio. Euro gefördert worden.

- Die Tagung „Lernort Europa“ am 24. und 25. Oktober 2007 in Bonn schlug Brücken zwischen europäischer Bildungspolitik und Aktivitäten, die in Deutschland zur Weiterentwicklung der Berufsbildung und allgemeinen Erwachsenenbildung ergriffen werden.

Damit wird das Programm Leonardo da Vinci intensiv zur Umsetzung der Empfehlungen des Innovationskreises berufliche Bildung genutzt.

---

342 Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des Lebenslangen Lernens.

5.1.6 Europäisches Netzwerk zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung

Auf europäischer Ebene ist das Thema Qualitätssicherung der beruflichen Bildung bereits seit dem Jahr 2000 als gemeinsamer Auftrag formuliert. Die Kopenhagen-Erklärung über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung vom November 2002 hat die Förderung der Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung mit besonderem Schwerpunkt auf dem Austausch von Modellen und Methoden sowie auf gemeinsamen Qualitätskriterien und -grundsätzen für berufliche Bildung erneut auf die politische Agenda gesetzt. Qualitätssicherung wird als Schlüssel und Basis für gegenseitiges Vertrauen in und zwischen den Mitgliedstaaten sowie als unterstützendes Instrument für die Förderung von Mobilität, Transparenz, Anerkennung und Lebenslangem Lernen angesehen.

In verschiedenen Arbeitsgruppen, die seither unter deutscher Beteiligung tätig waren, wurde ein „Gemeinsamer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung der beruflichen Bildung (Common Quality Assurance Framework – CQAF)“ entwickelt, dessen weitere Umsetzung und Verbreitung in den Mitgliedstaaten das Ziel des im Oktober 2005 in Dublin gegründeten Europäischen Netzwerks Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (European Network Quality Assurance in VET – ENQA-VET) ist.

Der CQAF beschreibt – aufbauend auf dem Qualitätszirkel (planen, durchführen, evaluieren, optimieren) – ein Modell übergreifender Grundsätze und Kriterien (Indikatoren) zur systematischen Bewertung und Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung. Das CQAF-Modell soll als gemeinsamer Bezugsrahmen für nationale Aktivitäten sowohl auf der Systemebene (Staat) als auch auf der Ebene der Bildungsplaner und -anbieter zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen hinsichtlich der Wirksamkeit von Qualitätssicherungsmaßnahmen dienen. Im Mittelpunkt steht die Zielsetzung, berufliches Lernen sowohl für Lernende als auch für Bildungsanbieter effektiv und effizient zu gestalten, um zeitliche und finanzielle Ressourcen bestmöglich einzusetzen. Das CQAF-Modell soll alle relevanten Bildungsverantwortlichen mit einbeziehen, es ist kontextneutral und erlaubt einen transnationalen Vergleich.

ENQA-VET fungiert dabei als europäische Plattform für verstärkte und nachhaltige Zusammenarbeit, für gegenseitiges Lernen und für den Erfahrungsaustausch über die Umsetzung des CQAF-Modells und anderer Ansätze zur Qualitätssicherung. ENQA-VET hat die Aufgabe, auf freiwilliger Basis die Transparenz und Wirksamkeit der unterschiedlichen Konzepte und Strategien der Qualitätssicherung in und zwischen den teilnehmenden Staaten zu verbessern, die Konsistenz der verschiedenen Qualitätssicherungsinitiativen innerhalb Europas zu erhöhen und dadurch den Stellenwert der Berufsbildung im Rahmen des zu schaffenden europäischen Bildungsraums zu steigern.

Schwerpunkte des Arbeitsprogramms 2006/2007 waren:

- Entwicklung strategischer Ansätze zur Qualitätssicherung auf nationaler, regionaler und sektoraler Ebene sowie auf der Ebene der Bildungsanbieter vor dem Hintergrund des CQAF-Modells,
- Erarbeitung gemeinsamer Kriterien und Grundsätze für die Qualität der beruflichen Bildung,
- Förderung des Aufbaus nationaler Referenzstellen für Qualitätssicherung,
- Herstellen von Verbindungen zwischen Innovationen in der Berufsbildung und Qualitätssicherung,
- Herstellen von inhaltlichen und strukturellen Verbindungen zwischen der Qualitätssicherung in der Berufsbildung und in der Hochschulbildung.

Zur Umsetzung dieser Schwerpunktthemen wurden in drei thematischen Arbeitsgruppen folgende Fragestellungen vertieft behandelt: Instrumente zur Verbesserung der Qualitätssicherung und -entwicklung bei Bildungsanbietern, Operationalisierung des Referenzrahmens von Qualitätsindikatoren sowie Stärkung der Verbindungen zwischen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung vor dem Hintergrund der Entwicklung des EQR und des ECVET.

Des Weiteren wurden insgesamt fünf Studienbesuche (Peer Learning Visit) in verschiedenen europäischen Ländern mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten durchgeführt. Während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft haben BMBF und BIBB gemeinsam mit den Kultusministerien und Bildungsexperten und -expertinnen aus Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz im Mai 2007 einen Peer Learning Visit durchgeführt. Im Mittelpunkt der Diskussionen mit Ausbildern, Auszubildenden, Lehrkräften an Berufsschulen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Ministerien, Bezirksregierungen und Sozialpartner stand die Erörterung der unterschiedlichen Qualitätssicherungsinstrumente in der dualen Berufsausbildung unter besonderer Berücksichtigung von Lernortkooperation und Methoden des betrieblichen Qualitätsmanagements. Darüber hinaus wurden die Aktivitäten des Netzwerkes mit denen des EU-Programms Leonardo da Vinci verknüpft, in dessen Rahmen vielfältige Projekte zum Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung gefördert werden.

Die Arbeit des ENQA-VET, dem neben Vertretern der europäischen Mitgliedstaaten und der Beitrittskandidaten auch die europäischen Sozialpartnerorganisationen angehören, wird von der EU-Kommission und dem CEDEFOP aktiv durch Studien, Vergleichsuntersuchungen (Cross Country Analysis), Entwicklungsprojekte sowie Informations- und Kommunikationsstrukturen im Rahmen der Virtual Community (http://www.trainingvillage.gr/) unterstützt.

Übersicht 105: Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Berufsausbildung in den ausgewählten Staaten

	Österreich 2005/06	Dänemark	Niederlande 2006	Schweiz 2005
Duale Ausbildungsgänge	38 Prozent	67.000 (2007)	31 Prozent	86 Prozent
Vollzeitschulische Ausbildungsgänge	40 Prozent	1.911 (2007)	69 Prozent	12 Prozent
Sonstiges	22 Prozent	k. A.	k. A.	2 Prozent
Gesamt	100 Prozent	k. A.	100 Prozent	100 Prozent
In Absolutzahlen	**104.605**	**126.327 (2005)**	**466.000**	**219.904**

Quellen: Schneeberger A./Nowak, S., 2007; Baier, I., 2007; Statistics Denmark 2005; Ministerie van Ondderwijs, Cultuur en Wetenschap 2007; Bundesamt für Statistik 2007.

5.1.7 Vollzeitschulische und duale Ausbildung in Europa

Das BIBB-Projekt „Vollzeitschulische Berufsausbildung in ausgewählten europäischen Ländern mit dualen Berufsbildungsangeboten“ (2005–2007) analysierte in einer vergleichenden Perspektive Rahmenbedingungen, Ausbildungsprozesse und Durchlässigkeit zwischen der dualen und der vollzeitschulischen Ausbildung. Im Fokus stand die Positionierung der vollzeitschulischen Ausbildung[343] zur dualen Berufsausbildung in den Ländern Österreich, Dänemark, den Niederlanden und der Schweiz.

Die Bildungssysteme dieser Länder sehen sich mit einer Reihe gemeinsamer Herausforderungen konfrontiert: Im Kontext von Engpässen beim Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen und der Zunahme neuer Teilnehmergruppen (insbesondere Lernende mit Migrationshintergrund) soll der Bildungsstand der Bevölkerung bei einer wachsenden Dienstleistungsorientierung der Wirtschaft erhöht werden. Im Rahmen der Lissabon-Strategie sollen bis zum Jahr 2010 mindestens 85 Prozent der 22-Jährigen die Sekundarstufe II abgeschlossen haben. Im Jahr 2006 lag der europäische Mittelwert bei 77,8 Prozent. Die Bedeutung der vollzeitschulischen bzw. der dualen Ausbildung ist in den untersuchten Ländern unterschiedlich (vgl. **Übersicht 105**).

Beide Bildungssegmente haben sich in Österreich, den Niederlanden und der Schweiz substitutiv und komplementär entwickelt. In den Niederlanden gleicht die vollzeitschulische Berufsausbildung den Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen aus und bietet somit eine strukturelle Zugangsgarantie zum Sekundarbereich. In Dänemark kann das Verhältnis beider Segmente als integrativ gekennzeichnet werden, da vollzeitschulisches und duales Ausbildungssegment einer gemeinsamen Steuerung unterliegen. Dort dient die vollzeitschulische Ausbildung meistens als Einstieg in die Berufsbildung bis zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Ausbildungsvertrages. Eine weitere Aufgabe der vollzeitschulischen Ausbildung in allen betrachteten Ländern ist das Angebot von Ausbildungsmöglichkeiten für hoch spezialisierte Ausbildungsberufe, für die auf betrieblicher Ebene keine systematische Ausbildung organisiert werden kann.

Wechselseitige Substitution bzw. Integration beider Bildungssegmente sind Modi der (berufs-)bildungspolitischen Steuerung. Sie gehen einher mit den Berufsbildungsreformen, die in allen im Rahmen des BIBB-Projektes betrachteten Ländern in den letzten zehn Jahren stattgefunden haben. Die synergetische Steuerung beider Bildungssegmente wird dadurch bekräftigt, dass beide der gleichen Gesetzgebung unterliegen.

In diesem Zusammenhang nimmt das Konzept des lebensbegleitenden Lernens Gestalt an: Durchlässigkeit und Übergangsphase gehören zum „normalen“ Ablauf einer Ausbildung. Die Länderbeispiele zeigen eine Entkopplung von Institutionen und Qualifikationen. Betrachtet man die Zugangsvoraussetzungen zur dualen und vollzeitschulischen Ausbildung sowie die Anschlussfähigkeit der erworbenen Qualifikationen an höhere Bildungsmöglichkeiten (Universität bzw. höhere Berufsbildung), lassen sich duale und schulische Ausbildung kaum noch unterscheiden. Aus der Sicht der Projektteilnehmenden beruht die Attraktivität beider Bildungssegmente auf den vertraglichen Regelungen (Arbeitnehmervertrag, Auszubildendenstatus oder Schülerstatus) und den finanziellen Gestaltungsmöglichkeiten (Entlohnung, Stipendien, Selbstfinanzierung). Die enge Verbindung eines Berufsbildungsabschlusses mit einer bestimmten Ausbildungsform schwindet allmählich: Vollzeitschulische und duale Berufsbildungsangebote führen formal zum gleichen Berufsabschluss.

343 Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf empirischen Erhebungen in den betrachteten Ländern und bieten eine vergleichende Momentaufnahme der Entwicklung.

Schülerinnen und Schüler, Auszubildende oder Berufstätige können auf der Grundlage von Anerkennungsverfahren zugelassen werden.

Besonders auf der Ebene der Lernprozessgestaltung wird die Komplementarität zwischen dualen und schulbasierten Ausbildungsformen deutlich. In allen betrachteten Ländern bauen die Anbieter schulbasierter Berufsausbildung zunehmend Kooperationen mit Betrieben bzw. mit Einrichtungen der dualen Berufsbildung auf. Zu einem gewissen Grad erscheint in den Niederlanden und in Österreich das vollzeitschulische Angebot als „dualisiert“. Die laufenden Reformen haben eine Veränderung der Anbieterstruktur mit sich gebracht, deren wesentliche Kennzeichen Regionalisierung und Fusionen sind.

Das Projekt verdeutlicht, dass die Wahl der Ausbildungsform bei den Jugendlichen hauptsächlich von Faktoren wie dem angestrebten Beruf oder dem Anschluss an ein weiterführendes Studium (höhere berufliche Schule, Universitäten) abhängt. Hinsichtlich der Beschäftigungschancen zeigt das Projekt, dass die Unterschiede zwischen den Absolventen/Absolventinnen beider Bildungssegmente nach einer Phase im beruflichen Kontext allmählich verschwinden.

5.2 NEUE ENTWICKLUNGEN IN DER BILATERALEN ZUSAMMENARBEIT MIT AUSGEWÄHLTEN STAATEN UND MULTILATERALE AKTIVITÄTEN

Neue strategische Kooperationen durch Netzwerkbildung

Zur Stärkung und Förderung des Netzwerkgedankens hatte das BIBB im Jahr 2006 Vertreterinnen und Vertreter von 14 europäischen Berufsbildungsinstitutionen zu einem ersten „Partnertreffen" nach Bonn eingeladen, mit dem Ziel, bestehende Beziehungen zu intensivieren und neue Netzwerke zu bilden. Das zweite „Partnertreffen" wurde auf Einladung des spanischen nationalen Berufsbildungsinstituts INCUAL unter Beteiligung des BIBB vom 28. bis 30. Oktober 2007 in Madrid durchgeführt. Die britische Qualifications and Curriculum Authority (QCA) kündigte an, ein drittes Treffen in London organisieren zu wollen. Das BIBB hat mit dem Partnertreffen ein Forum für Erfahrungsaustausch und Netzwerkbildung ins Leben gerufen, das mittlerweile bei den beteiligten europäischen Berufsbildungsinstitutionen als etabliert betrachtet werden kann.

Zur Ausweitung der bestehenden Netzwerke konnte das BIBB im Jahr 2007 fünf weitere Kooperationsvereinbarungen mit Partnerinstituten in Europa und Asien abschließen.

Vietnam

Im Zuge der zwischen dem BMBF und dem vietnamesischen Ministerium für Arbeit, Soziales und Invalide (MOLISA) vereinbarten Kooperation fanden im Jahr 2007 in Hanoi Workshops, Expertentreffen und Planungsgespräche statt. Partnerinstitut des BIBB ist das „Forschungszentrum für berufliche Bildung" (VSRC), das beim MOLISA angesiedelt ist. Gemeinsam mit dem vietnamesischen Partner führte das BIBB in Hanoi in ausgewählten Betrieben leitfragengestützte Interviews zur Erforschung betrieblicher Qualifikationsbedarfe durch. Des Weiteren fand in Hanoi die Konferenz „Zukünftige Ausgestaltung der Berufsbildung in Vietnam und Deutschland" statt, auf der GTZ, VSRC und BIBB die Ergebnisse der bisherigen Zusammenarbeit vorstellten. Die Konferenz wurde vom Parlamentarischen Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Herrn Andreas Storm, MdB, und vom vietnamesischen Vizeminister von MOLISA, Nguyen Thanh Hoa, eröffnet. Die Partner unterzeichneten ein Abkommen für die weitere Zusammenarbeit in den Jahren 2008 und 2009. Der fachliche Teil war dem Thema „Übergänge von Berufsbildung in Beschäftigung" gewidmet.

Thailand

Das BIBB arbeitet seit zwei Jahren eng mit dem Office of Vocational Education Commission (OVEC) zusammen. Im Zuge dieser Zusammenarbeit fand im Mai 2007 ein zweitägiges Expertentreffen in Bangkok statt. Geladen waren ca. 80 Leiter von beruflichen Schulen aus allen Landesteilen Thailands. Die Referenten/Referentinnen gaben fachlichen Input zu den Themen:

- Ausbildung von Ausbildern,
- Entwicklung von beruflichen Standards,
- Beteiligung der Wirtschaft an der Ausgestaltung beruflicher Bildung.

Im November 2007 referierten Vertreter und Vertreterinnen des BIBB vor ca. 30 Doktoranden der König Monks Universität in Bangkok zum Thema „Kosten und Nutzen beruflicher Bildung". Die König Monks Universität ist die erste Universität in Thailand, die sich mit Unterstützung der Bundesregierung seit dem Jahr 1959 mit der Ausbildung von technischen Berufsschullehrkräften beschäftigt. Höhepunkt des Aufenthalts war die Einladung zu einem weiteren Fachvortrag vor dem „thailändischen Hauptausschuss" für Berufsbildung (Vocational Education Commission).

Türkei

Seit dem Jahr 2003 berät das BIBB den türkischen Textilarbeitgeberverband bei der Entwicklung von Standards, Curricula, Prüfungsanforderungen sowie der Ausstattungsplanung und Lehrerweiterbildung. Im Oktober 2007 wurde das erste überbetriebliche Zentrum für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften der türkischen Textilindustrie in Çerkezköy bei Istanbul vom türkischen Bildungsminister eröffnet. In dem neuen Berufsbildungszentrum wird zunächst die Aus- und Weiterbildung in den vier Textilberufen Spinnerei, Weberei, Veredlung und Labor sowie im Berufsfeld Mechatronik aufgenommen. Die dreijährige Ausbildung richtet sich nach dem Modell der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Daran schließt eine einjährige Vollzeitausbildung in den umliegenden türkischen Textilbetrieben an. Die neu konzipierten Weiterbildungskurse wurden ebenfalls mit Unterstützung des BIBB durchgängig modularisiert aufgebaut. Das BIBB ist auch für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Aktivitäten des Berufsbildungszentrums bei Istanbul verantwortlich. Weitere Berufsbildungszentren sind in den Jahren 2008 und 2009 in Kayseri und Adana in Zentral- und Südanatolien geplant. Auch hier wird das BIBB eine führende Rolle übernehmen. Das deutsch-türkische Projekt ist ein Beispiel für die Nachhaltigkeit der internationalen Beratungsaktivitäten des BIBB. Bereits zwischen den Jahren 1994 und 2002 unterhielt das BIBB im Auftrag des BMBF und der Weltbank ein Verbindungsbüro in Ankara, um Standards und Prüfungsanforderungen für die berufliche Bildung in der Türkei zu entwickeln.

5.3 ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT MIT SYSTEMBERATUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Stand und Perspektiven der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

In der deutschen bilateralen Entwicklungszusammenarbeit hat die Förderung beruflicher Bildung einen hohen Stellenwert. Die Vorhaben der beruflichen Bildung werden von der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), von InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gemeinnützige GmbH sowie dem Deutschen Entwicklungsdienst (DED) durchgeführt. Hauptauftraggeber dieser Vorhaben ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Die Maßnahmen beruflicher Bildung werden darüber hinaus über die Kirchen, politischen Stiftungen und weitere Nichtregierungsorganisationen gefördert. Andere Ressorts leisten ebenfalls einen Beitrag zur Förderung von Berufsbildungsprojekten. Schließlich erfolgt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein eigenständiger Beitrag zur bilateralen Berufsbildungszusammenarbeit. Die Berufsbildungszusammenarbeit der Bundesrepublik Deutschland erfolgt zurzeit mit rund fünfzig Ländern Asiens, des Nahen Ostens und des Maghreb, Afrikas, Südosteuropas, der GUS/NUS-Staaten sowie Lateinamerikas. Darüber hinaus ist die Bundesrepublik auch in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit mit multilateralen Organisationen aktiv.

Die Förderung beruflicher Bildung in den Kooperationsländern steht im Kontext des von der Bundesregierung ins Leben gerufenen Aktionsprogramms 2015 sowie der Millennium Development Goals der Vereinten Nationen. Beschäftigung ist das beste Mittel gegen Armut. Berufliche Bildung erschließt die produktiven Potenziale von Menschen und Unternehmen. Sie entscheidet mit über die Verteilung von Lebenschancen für Individuen, bestimmt aber auch die Qualität und Wirtschaftlichkeit des Produktionsfaktors Arbeit. Somit beeinflusst die berufliche Bildung als wichtiger Standortfaktor die nationale und internationale Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen und ganzen Wirtschaftssektoren in den Kooperationsländern.

Berufliche Bildung richtet sich auf den Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen, mit denen Beschäftigung und ausreichendes Einkommen erzielt werden können. Sie zielt zudem auf die Vermittlung sozialer, politischer und ökologischer Werte und Normen, die für ein erfolgreiches Wirtschaften der Personen in abhängiger oder selbstständiger Tätigkeit sowie im subsistenzwirtschaftlichen Rahmen von Bedeutung sind. Berufliche Bildung trägt schließlich auch dazu bei, Frauen und Männer zu befähigen, an gesellschaftlichen Prozessen mitzuwirken. Die Qualifizierung sozial benachteiligter Gruppen verbessert die Voraussetzungen für deren wirtschaftliche und soziale Teilhabe. In den Kooperationsländern muss die Berufsbildung der Nachfrage und den Erwartungen der einzelnen Menschen, der Unternehmen, regionalen Wirtschaftsräume sowie der Gesellschaft gerecht werden. Deren Förderung in den Kooperationsländern leistet somit einen Beitrag zur Stärkung der existierenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen, um den Herausforderungen breitenwirksamer Wachstumsstrategien zu genügen.

Breite und vielfältige Beratungsansätze in den Kooperationsländern zielen auf eine Verbesserung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit vorhandener Berufsbildungssysteme und deren Integration in Programme der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die Qualifizierung von Fachkräften gehört zu den Kernbausteinen jeder Förderung der Privatwirtschaft. Mit ihr werden die wesentlichen Voraussetzungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen geschaffen. Dabei ist auch aus wirtschaftlicher Sicht die Gleichberechtigung der Geschlechter eine der Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige, breitenwirksame Entwicklung.

Neben Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Integration sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen in das Beschäftigungssystem und dem Auf- und Ausbau von Trainingskapazitäten für technologieintensive Unternehmen werden die Kooperationsländer in der bilateralen Zusammenarbeit vorrangig bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme unterstützt. Hier werden Experten- und Prozessberatungsleistungen auf der Systemebene erbracht, die durch Maßnahmen auf der Meso- und Mikroebene ergänzt werden. Die umfassenden und breit differenzierten Programme orientieren sich an

- der Leistungsfähigkeit bzw. dem Leistungspotenzial existierender Strukturen und der Interessenlage der beteiligten Akteure,
- den jeweiligen sozioökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen,
- den entwicklungspolitischen Zielen und Grundsätzen, von denen Armutsbekämpfung sowie die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in der gesamten deutschen Entwicklungszusammenarbeit zentrale Anliegen sind,
- dem Zusammenspiel mit anderen wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischen Programmen und Maßnahmen sowie
- einer konsequenteren Einordnung der deutschen Geber in die Interventionen anderer Geber. Dies erfordert eine stärkere Koordinierung des Prozesses. Positive Erfahrungen hierzu liegen beispielsweise in der deutsch-französischen Kooperation vor.

Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung

Côte d'Ivoire: Förderung der beruflichen Bildung

In der von tief greifenden Spannungen gekennzeichneten politischen und ökonomischen Übergangsphase der Côte d'Ivoire – von bewaffneten Konflikten und wirtschaftlicher Depression zu Versöhnung, Friedenssicherung und ökonomischem Wachstum – haben Jugendliche große Schwierigkeiten, sich in den Wirtschaftskreislauf einzugliedern. Die Arbeitslosenquote der Jugendlichen schwankt in den Städten zwischen 25 und 40 Prozent. Andererseits beklagen Unternehmen des modernen Wirtschaftssektors ein fehlendes Angebot qualifizierter Arbeitskräfte als wesentliches Hindernis für Investitionen und Expansion. Das Schulsystem sichert der Mehrheit der Jugendlichen keine beschäftigungsrelevante berufliche Qualifizierung. Ursachen hierfür liegen in der geringen Effektivität des Ausbildungssystems. In den Ausbildungsstätten des Berufsbildungsministeriums wurde bisher eine rein schulische Ausbildung angeboten. Betriebliche Qualifikationsanforderungen wurden nicht ermittelt. Unternehmen waren nicht an der Durchführung oder Evaluierung der Ausbildung beteiligt. In der Folge wurden den Ausgebildeten des formalen Berufsschulsystems praxisferne theoretische Berufskenntnisse, aber kaum praktische berufliche Handlungsfähigkeiten vermittelt. Auch das Ausbildungsniveau der Auszubildenden des nonformalen Systems entsprach nicht den Anforderungen der modernen Unternehmen und reichte nicht aus, Qualitäts- und Produktivitätsfortschritte im informellen Sektor zu unterstützen.

In der ersten Projektphase bis zum Jahre 2004 wurden bei der von der Reform des Bildungs- und Berufsbildungssektors geforderten Einbeziehung der Unternehmen in die Berufsbildung erste Ergebnisse erreicht. Drei Ausbildungsgänge des modernen Wirtschaftssektors und ein Ausbildungsgang des informellen Sektors wurden in alternierender Form eingeführt. Auf der Grundlage von Untersuchungen des Qualifikationsbedarfs wurden gemeinsam mit der Ausbildungsagentur, der Industrie- und Handelskammer, Unternehmen und Berufsschulen Ausbildungsprofile und -programme erarbeitet und Lehrer und Ausbilder qualifiziert. Die wichtigste Wirkung besteht darin, dass die für Berufsbildung zuständigen Institutionen, das Berufsbildungsministerium, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer und die Ausbildungsagentur von den Vorzügen der alternierenden Ausbildung überzeugt worden sind und diese zur vorrangigen Ausbildungsform erklärt haben.

Die Durchsetzung der alternierenden Ausbildung als vorrangige Ausbildungsform erfordert auch in der zweiten Förderungsphase des Vorhabens weitere Unterstützung. Das Vorhaben interveniert strukturbildend und qualifizierend auf allen Ebenen, um den Ansatz der alternierenden Ausbildung zu konsolidieren und die beteiligten Institutionen zur Erfüllung ihrer Mandate zu befähigen. Die Beratung des Berufsbildungsministeriums und die Mitarbeiterschulungen beziehen sich vor allem auf die Konstituierung und Festigung der Leitungsgruppe „Alternierende Ausbildung" und deren Vernetzung mit anderen an der Berufsbildung mitwirkenden Ministerien und Organen. Die Erarbeitung der Endfassung des Berufsbildungsgesetzes und der nachfolgenden Verordnungen wird vorangetrieben. Sie stellen die Orientierung und Kontrolle der Einführung alternierender Berufsbildungsgänge als vorrangige Form der formellen Berufsbildung sicher.

Mit Methoden der Verfahrens- und Kompetenzentwicklung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ausbildungsagentur, des Fonds zur Förderung der Berufsbildung, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer und des Unternehmerverbandes für ihre spezifischen Aufgaben bei der Einführung und Verbreitung der alternierenden Ausbildung qualifiziert. Workshops und fachspezifische Arbeitsgruppen werden genutzt, um das Angebot an Ausbildungsgängen zu erweitern und mehr Unternehmen in die Ausbildung einzubeziehen. Das Lehrpersonal der Berufsschullehrerbildungsstätte, der Berufsschulen und die Ausbilderinnen und Ausbilder der Unternehmen werden in ihren berufspädagogischen Kompetenzen mit Coachingmaßnahmen und durch die Erarbeitung einer Handlungsanleitung zur Einführung der alternierenden Ausbildung gefördert. Zur Umsetzung des „Do no harm"-Ansatzes wird das Partnerpersonal für konfliktsensibles Handeln weitergebildet, um im Berufsbildungssystem jegliche Diskriminierung zu vermeiden und in die Curricula fachbezogen konstruktive Formen der Konfliktaustragung aufzunehmen.

Kroatien: Arbeitsmarktorientierte Berufsbildung

Die Wirtschaft Kroatiens hat sich nach den Kriegs- und Krisenjahren der Neunzigerjahre erholt und weist in den letzten Jahren ein positives Wachstum auf. Verbesserungen der wirtschaftlichen Lage sind vor allem auf die Aktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen zurückzuführen. Privatisierungsprozesse auf dem Weg zur Marktwirtschaft wurden eingeleitet, weitere tief greifende Wirtschafts- und Strukturreformen stehen bevor. Das vorhandene Wachstum ist jedoch noch nicht ausreichend. Es fehlt insbesondere an Beschäftigungsmöglichkeiten, sodass Kroatien mit einer hohen Arbeitslosigkeit der Bevölkerung konfrontiert ist. Von dieser Arbeitslosigkeit sind vor allem Jugendliche betroffen. Das ist auch auf die mangelnde Relevanz der Qualifizierungsangebote zurückzuführen. Die Schwierigkeit, Jugendliche in Beschäftigung zu bringen, führt häufig zu einer starken Frustration und geringen Motivation der Betroffenen. Gleichzeitig sind die Unternehmen Kroatiens auf gut qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen, um in der Region wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies ist im Hinblick auf den angestrebten Beitritt in die Europäische Union von besonderer Relevanz.

Durch mehrere Kooperationsvorhaben verschiedener bi- und multilateraler Geber konnten erste Qualitätsverbesserungen in der beruflichen Ausbildung erzielt werden. Die bis zum Jahr 2003 durch die Bundesregierung geförderte Einführung eines kooperativen Ansatzes für ausgewählte Handwerksberufe hat gezeigt, dass durch die systematische Einbeziehung der Betriebe die Relevanz der Qualifizierungsangebote erheblich gesteigert werden kann. Eine Reihe von Engpässen vor allem im Bereich der dreijährigen beruflichen Ausbildung besteht allerdings fort. Hierzu gehören die fehlende Durchlässigkeit im formalen Bildungssystem, ein zu geringes Ausbildungsangebot sowie die zu geringe Qualität und Attraktivität der Ausbildung. Diese Gründe stehen einer ausreichenden Anpassungsfähigkeit an strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes und einer harmonisierten Integration in das formale Bildungssystem entgegen.

Das im Jahr 2006 begonnene und für vier Jahre geplante Vorhaben verfolgt das Ziel, nachfrageorientierte Ausbildungsangebote für den Bedarf kleiner und mittlerer Unternehmen erfolgreich einzuführen. Das Projekt hat zum Ziel, in Anlehnung an die Ziele des Europäischen Qualifikationsrahmens, die Partner zu befähigen, die Angebote der beruflichen Bildung stärker an den Bedürfnissen der Betriebe sowie an der Nachfrage Jugendlicher zu orientieren. Das Projekt leistet methodische, fachliche und finanzielle Unterstützung bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Reformprozesse, bei der Etablierung und Förderung ausgewählter regionaler Exzellenzschulen sowie bei der Organisations- und Personalentwicklung beteiligter Sozialpartner. Dies gilt auch für die Einführung von zielgruppennahen Angeboten der ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden beruflichen Laufbahnberatung zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Absolventen und Absolventinnen der Berufsschulen.

Ziel des Vorhabens ist es, einerseits den Abbau bürokratischer Hemmnisse, die die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen beeinträchtigen, zu beschleunigen, andererseits Anreizsysteme zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft und eines Wirkungs- und Effizienzmonitorings betriebsnaher Ausbildung zu implementieren. Hierzu wird das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Unternehmertum Kroatiens beraten. Es klärt und fördert über die Einrichtung einer „Task-Force“ und die Verbesserung des Dialogs zwischen Staat, Privatsektor und Gewerkschaften den Rahmen für eine harmonisierte Reform der dreijährigen beruflichen Ausbildung. Ferner beteiligen sich die zuständigen Stellen, ausgewählte Betriebe und Schulen an der Entwicklung und Implementierung von arbeitsmarktorientierten Ausbildungsprogrammen. Schließlich etablieren Schulen in Kooperation mit Betrieben in ihrer Region qualitativ hochwertige, betriebs- und praxisnahe Aus- und Weiterbildungsgänge und erhöhen die Beschäftigungswirksamkeit dieser Bildungsgänge durch zielgruppenzentrierte ausbildungsvorbereitende und -begleitende Beratungsangebote. Mit der bedarfsgerechten Ausbildung erhöhen sich die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen der Absolventen und Absolventinnen. Bedarfsgerecht qualifizierte Fachkräfte steigern die Effizienz des Produktionsfaktors Arbeit und tragen somit zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei.

Tunesien: Förderung der Nachhaltigkeit der unternehmensorientierten Berufsausbildung

Tunesien öffnet sich immer mehr dem internationalen Wettbewerb. Diese Öffnung setzt die auf den heimischen Markt ausgerichteten tunesischen Klein- und Mittelunternehmen unter großen Anpassungsdruck. Die bis zum Jahr 2008 zu vollziehende Freihandelszone mit der Europäischen Union erhöht den Bedarf an nachfrageorientiert qualifizierten Humanressourcen. Gleichzeitig führt die trotz hoher wirtschaftlicher Wachstumsraten anhaltende Jugendarbeitslosigkeit zu beschäftigungspolitischem Handlungsbedarf. Vor diesem Hintergrund hat die tunesische Regierung 1992 die Einführung einer nachfrageorientierten betrieblichen Ausbildung zur Unterstützung des wirtschaftlichen Anpassungsprozesses eingeleitet und die Bedeutung dieser Reform in den 5-Jahres-Plänen 2002 und 2006 noch verstärkt hervorgehoben.

Die bisherigen Leistungen des sich seit dem Jahr 2003 in der Durchführung befindlichen Vorhabens haben wesentlich dazu beigetragen, ein an tunesische Bedingungen angepasstes alternierendes Berufsbildungsmodell einzuführen und so den Anteil derart ausgebildeter Jugendlicher deutlich zu erhöhen. Das Ministerium für Bildung und Berufliche Bildung nutzt die integrierten Public-Private-Partnership-Maßnahmen als Modellbeispiele, um privatwirtschaftliche Ansätze in der Berufsbildung zu fördern. Trotz dieser sichtbaren Erfolge weist das tunesische Berufsbildungssystem nach wie vor qualitative Defizite auf. Festzustellen sind eine noch unzureichend systematisierte Kooperation zwischen Schule und Betrieb sowie ein zum Teil zu geringes Engagement von Betrieben, Berufsverbänden und Sozialpartnern. Dadurch wird die qualitative Weiterentwicklung und nachhaltige Verbreitung der unternehmensorientierten Berufsausbildung in der kontinuierlichen Zusammenarbeit gehemmt. Durch die noch unzureichend gesicherte Qualität und nachhaltige Verbreitung der unternehmensorientierten Berufsausbildung ist zudem die Integration der Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erschwert.

Das bis zum Jahr 2008 geplante Vorhaben unterstützt weiterhin den tunesischen Partner durch Beratung und Fortbildung bei der Einführung einer alternierenden Berufsausbildung tunesischer Prägung. Es berät das Ministerium für Bildung und Berufliche Bildung bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Verankerung der beruflichen Bildung in den Betrieben. Es fördert eine Arbeitsgruppe auf nationaler Ebene zur Vereinheitlichung der Ansätze und Instrumente der betrieblichen Berufsausbildung, in der die an der Umsetzung der Ausbildung beteiligten Partner, einschließlich der des Privatsektors, eingebunden sind. Gendersensitive Beratungs-

dienstleistungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der betrieblichen Ausbildung sind hierbei Bestandteil.

Die Tunesische Agentur für Berufsbildung wird durch Maßnahmen zur Kapazitätsentwicklung des Fach- und Führungspersonals beim Aufbau eines dezentralisierten Systems zur Sicherung der Qualität betrieblicher Berufsausbildung unterstützt. Fortbildungsmaßnahmen tragen zur Entwicklung der Kompetenzen innerhalb der Agentur im Bereich der unternehmensorientierten Ausbildung bei. Berufsverbände und zuständige Stellen werden beim Aufbau eigener Strukturen zur Entwicklung der betrieblichen Ausbildung beraten. Die Deutsch-Tunesische Industrie- und Handelskammer ist bei der Mobilisierung deutscher Unternehmerverbände, bei der Identifizierung von Ausbildungsbedarfen in Betrieben sowie bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von betrieblicher Ausbildung eingebunden. Ausbildungsprofile für Berufe von hoher Relevanz für den Umwelt- und Ressourcenschutz werden definiert. Schließlich werden die Entwicklung einer gendersensitiven Ausbildungsberatung sowie die Erarbeitung von Instrumenten zur Verbesserung und Vereinheitlichung der Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb unterstützt. Die Aus- und Weiterbildung betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder wird ebenfalls gefördert.

Usbekistan: Kooperationsvorhaben – Förderung der beruflichen Bildung (Informations- und Kommunikationstechnologien)

Mit der Reformierung des nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems soll in Usbekistan einerseits allen Jugendlichen eines Altersjahrganges der Zugang zu einer akademischen bzw. berufsorientierten Sekundarschulbildung ermöglicht werden. Andererseits soll die Transformation der usbekischen Wirtschaft durch die Bereitstellung der erforderlichen Fachkräfte mittlerer Qualifizierungsstufe unterstützt werden. Informations- und Kommunikationstechnologien halten Einzug in fast alle Lebensbereiche. Hieraus entsteht für diesen Bereich ein großer Bedarf an Fachkräften mit beruflichen Kompetenzen. Es mangelt jedoch an qualifizierten Fachkräften, die dem veränderten Bedarf der Wirtschaft Rechnung tragen.

Seit dem Jahr 2003 führen GTZ und KfW gemeinsam mit dem usbekischen Partner das Vorhaben durch. Dabei sieht die Projektkonzeption vor, durch Verbesserung einzelner Ausbildungsgänge im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien die usbekischen Reformanstrengungen zu unterstützen. Insbesondere sollen Qualität und Kapazitäten des Ausbildungsangebots an ausgewählten Berufscolleges entsprechend den Anforderungen des Arbeitsmarktes weiterentwickelt werden.

Auf der Makroebene wird das Zentrum für Fachschul-, Berufsbildung beim Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen bei der Konzipierung der Ausbildung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien unter Zugrundelegung der erzielten Erfahrungen bei der Einführung des kooperativen Ansatzes beraten. Auf der Mesoebene werden die mit der Entwicklung der Berufsstandards befassten Akteure wie das Institut für die Fachschul-, Berufsbildung, zuständige Stellen und Verbände unterstützt. Der Aufbau einer permanenten Zusammenarbeit mit den Unternehmen ist ein wichtiges Element des Vorhabens. Hierzu gehören die Entwicklung von Berufsstandards und Curricula sowie die Durchführung von Praktika und Prüfungen. Auf der Mikroebene werden schließlich die neuen Ausbildungskonzepte erprobt. Mit der dreijährigen Ausbildung soll eine effiziente, den Anforderungen des usbekischen Arbeitsmarktes entsprechende Qualifizierung von Auszubildenden im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien an mehr als 30 Berufscolleges realisiert werden.

Da es sich um ein Kooperationsvorhaben von technischer und finanzieller Zusammenarbeit von GTZ und KfW handelt, werden sowohl gemeinsame als auch differenzierte, jedoch eng aufeinander abgestimmte Leistungen erbracht. Seitens der KfW erfolgt in der ersten Förderungsphase vor allem die Bereitstellung der Ausrüstung für Labore und Werkstätten an den Berufscolleges, die Einführung eines Instandhaltungssystems, die technische Qualifizierung der Lehrkräfte in den ausgewählten Berufscolleges, die Erstellung und Verbreitung der Lern- und Lehrmaterialien sowie die Schaffung eines Informationssystems am Zentrum für Fachschul-, Berufsbildung. Die GTZ ist zuständig für die Revision der Berufsstandards, die Entwicklung von Curricula, die Qualifizierung von Lehr- und Leitungskräften, die Implementierung der Ausbildungsgänge an den Berufscolleges sowie die Verbreitung der Ergebnisse. Für die landesweite Verbreitung der Erfahrungen in der Ausbildung zu Informations- und Kommunikationstechnologien ist eine zweite Förderungsphase ab Juli 2008 vorgesehen.

Vietnam: Kooperationsvorhaben – Förderung von Modellberufsschulen

Trotz beachtlicher wirtschaftlicher Entwicklungserfolge seit Beginn des nationalen Reformprogramms („Doi Moi") im Jahr 1986 ist die vietnamesische Gesellschaft mit weitreichenden sozioökonomischen Herausforderungen konfrontiert. Das Land steht vor der doppelten Aufgabenstellung: Einerseits ist der Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft und die Integration in die Weltwirtschaft zu meistern, und andererseits ist die Armut zu reduzieren. Modernisierung, Wachstum und Beschäftigung sind daher zentrale entwicklungspolitische Aufgaben. Die seit dem Jahr 1998 durch jährliche Wachstumsraten von rund 7 Prozent erreichten Wohlstandsgewinne sind sektoral und regional ungleich verteilt.

Während die Wirtschaft zunehmend qualifizierte Arbeitskräfte benötigt, sind gleichzeitig jährlich über eine Million

Menschen auf der Suche nach Erwerbsmöglichkeiten. Besonders ärmere Bevölkerungsgruppen sind von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung betroffen. Mehr als die Hälfte der Bevölkerung arbeitet im landwirtschaftlichen Sektor in wenig produktiver und gering bezahlter Beschäftigung. Das hohe Beschäftigungspotenzial der Wachstumssektoren kann durch den Mangel an ausgebildeten Fachkräften jedoch nicht ausgeschöpft werden. Die fehlende Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte in Sektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial wirkt sich negativ auf die Qualität der Produktionsprozesse aus und gefährdet die Wachstumsstrategie.

Das im Jahr 2006 begonnene Vorhaben zielt darauf ab, kleinen und mittleren Unternehmen aus Sektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial ausreichenden Zugriff auf bedarfsgerecht qualifizierte Facharbeiterinnen und Facharbeiter zu ermöglichen. Es wird in enger Kooperation mit dem „Berufsbildungsprogramm Vietnam“ der KfW durchgeführt. Die Maßnahmen zur Verbesserung der bedarfsorientierten Aus- und Fortbildung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern werden mit Maßnahmen der finanziellen Zusammenarbeit zur Ausstattung von Modellausbildungseinrichtungen für die Qualifizierung von Facharbeitern und Lehrkräften verzahnt. Dadurch soll die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen verstärkt werden.

Das Kooperationsvorhaben verfolgt einen 3-Ebenen-Ansatz und hat seinen Schwerpunkt auf der Mesoebene. Es gilt, durch Beratungsdienstleistungen die Verbesserung der Facharbeiterausbildung in Sektoren mit Wachstums- und Beschäftigungspotenzial – wie z. B. Textil/Modedesign und Informationstechnologie – abzusichern. Im Rahmen der nationalen „Sozioökonomischen Entwicklungsstrategie 2001–2010“ fördert das Vorhaben zehn vietnamesische Modellberufsschulen bei der arbeitsmarktorientierten Reformierung und Durchführung von Modulen der Aus- und Fortbildung. Die Modellberufsschulen werden bei der Reformierung der Curricula zur Anpassung an die Bedarfe der Zielarbeitsmärkte sowie bei der Entwicklung angepasster Lehr- und Lernmaterialien beraten. Partnerschulen werden bei der Entwicklung angepasster Aus- und Fortbildungskonzepte für das Lehrpersonal unterstützt. Durch die Etablierung und Förderung von Beratungsgremien an den Modellberufsschulen, in die Vertreter der lokalen Wirtschaft eingebunden sind, wird die aktive Mitwirkung der einheimischen Wirtschaft bei der arbeitsmarktorientierten Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung gestärkt.

Durch Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen werden die Modellberufsschulen bei der Ausgestaltung und Durchführung eines Personal- und Managementkonzeptes unterstützt. Gendersensitive, kapazitätsbildende Maßnahmen in den Modellberufsschulen, den Ministerien sowie Organisationen der verfassten Wirtschaft zielen darauf ab, die Entwicklung von Männern und Frauen in den geförderten Wirtschaftssektoren in einem genderausgewogenen Verhältnis voranzubringen. Weitere Maßnahmen zur Kapazitätsentwicklung des Lehr- und Managementpersonals sind auf die nachhaltige Inwertsetzung der neuen Ausbildungsgänge und -einrichtungen ausgerichtet. Es gilt dabei auch die erwirtschafteten Einnahmen der Modelleinrichtungen zu steigern.

5.3.1 TACIS-Projekt Ukraine

In einem im Jahr 2005 gestarteten und auf vier Jahre angelegten TACIS-Projekt zur Modernisierung der Berufsbildung in der Ukraine[344] unter Leitung von InWEnt und mit Beteiligung des BIBB[345] lag im Berichtsjahr der Schwerpunkt der Arbeit auf den Bereichen Dezentralisierung der Berufsbildung sowie „Management-Informationssystem für Berufsbildung“ bzw. Schaffung eines Systems zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf. Auch zur Entwicklung eines ukrainischen Sektor-Qualifikationsrahmens für die Ausbildung in der Landwirtschaft sowie zur Implementierung handlungsorientierter Lehr- und Lernmethoden in diesem Bereich wurden die Arbeiten fortgesetzt.

Im Rahmen von zwei Studienreisen informierten sich Entscheidungsträger der ukrainischen Berufsbildung und Bildungspraktiker in Deutschland über das System der Früherkennung und über das Zusammenspiel von Bund und Ländern, von Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Steuerung der Berufsbildung. Beide Reisen führten unter anderem ins Bundesinstitut für Berufsbildung, das auch maßgeblich an der inhaltlichen Ausgestaltung der Reisen insgesamt mit beteiligt war. Probleme bei einer Übernahme der deutschen Verfahren bei der Früherkennung von Qualifikationsbedarf, die auf die Verbesserung der Inhalte der Ausbildung abzielen, liegen in der Ukraine darin, dass Arbeitsmarktstatistiken nicht im ausreichenden Umfang und Detaillierungsgrad vorhanden sind, sowie in einer starken Orientierung am quantitativen Bedarf von Arbeitskräften.

Das Interesse der ukrainischen Seite an der Funktionsweise des deutschen Bildungssystems erwies sich als sehr groß, obwohl viele Details, etwa die strenge Teilung der Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern, zwischen Betrieben und Berufsschulen, für Personen aus anderen Bildungssystemen nicht leicht nachvollziehbar sind. Das vertiefte Kennenlernen der deutschen Bildungsstrukturen dürfte zur Fortsetzung der in der Ukraine angestrebten Dezentralisierung der Bildungsverwaltung ermutigen.

---

344 Vgl. Berufsbildungsbericht 2006, Kapitel 5.2, Seite 329 f. und Berufsbildungsbericht 2007, Kapitel 5.2, Seite 276.

345 Sowie mit der belgischen Consulting IBF (Institut Belge de Formation), Brüssel, und der französischen Kammer Chambre de Commerce et d‘Industrie Sud Alsace, Mulhouse, als weitere Partner.

5.4 BILDUNGSMARKETING

Die Nachfrage nach beruflicher Ausbildung außerhalb des Schul- und Hochschulbereiches nimmt weltweit zu. In vielen Ländern der Erde – insbesondere Entwicklungs- und Schwellenländern – ist die Alterspyramide umgekehrt proportional zu denen der Industriestaaten wie Deutschland. Die Jugendlichen dort verfügen meist über keine oder nicht ausreichende berufliche Qualifizierung. Die geringe Qualität der beruflichen Bildung gefährdet die wirtschaftliche und soziale Entwicklung dieser Staaten in erheblichem Maße.

Deutschland kann mit seiner Erfahrung der betrieblichen bzw. betriebsnahen Aus- und Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zu der weltweit nachgefragten beruflichen Qualifizierung leisten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat es sich daher zum Ziel gesetzt, deutsche Aus- und Weiterbildungskompetenz im internationalen Wettbewerb besser zu positionieren. Dabei geht es auch um die Werbung für grundlegende Prinzipien des deutschen Berufsbildungssystems. Praxis- bzw. Arbeitsplatzorientierung werden dabei klar herausgestellt und unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen lokalen Bedürfnisse mit konkreten Angeboten verknüpft. Die vom Bundesbildungsministerium eingerichtete Arbeitsstelle iMOVE hat sich seit dem Jahr 2001 inzwischen als ein zentraler Ansprechpartner für deutsche Anbieter und ausländische Nachfrager von Bildungsdienstleistungen etabliert.

iMOVE organisierte im Jahr 2007 Delegationsreisen, Kooperationsbörsen und Workshops in Saudi-Arabien, der Türkei, Ägypten, China, Vietnam und Singapur. Die Delegationsreise in die asiatischen Staaten wurde dabei erstmals von einem Leitungsmitglied des BMBF begleitet. Dies unterstreicht die wachsende politische Bedeutung des Bildungsmarketings.

Zur Vorbereitung deutscher Weiterbildungsanbieter für das Auslandsgeschäft wurden insgesamt neun Seminare, Workshops und Networking-Veranstaltungen durchgeführt, die zum einen länderspezifisch ausgerichtet waren, zum anderen zentrale Fragestellungen der Internationalisierung aufgriffen.

Das Informationsportal http://www.imove-germany.de/ für deutsche Weiterbildungsanbieter verzeichnete im Jahr 2007 250.000 Besucher und über eine Million Seitenaufrufe und konnte damit seine Attraktivität deutlich steigern. Neben einer Studie zu den Erfolgsfaktoren angelsächsischer Länder im internationalen Marketing beruflicher Weiterbildung gab iMOVE im selben Jahr das erste Trendbarometer Exportbranche Aus- und Weiterbildung heraus und präsentierte damit erstmalig Schätzungen zum Volumen des deutschen Exports von beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen.

Die Erkenntnis, dass die Exportbranche Aus- und Weiterbildung in den nächsten Jahren kräftig wachsen wird, war ein Ergebnis der iMOVE-Konferenz „Training – Made in Germany: Eine Exportbranche zwischen Dornröschenschlaf und Aufbruch“, die im November 2007 in Berlin stattfand. Mit der Verleihung des „German Training Export Award“ war die Veranstaltung ein Höhepunkt der iMOVE-Aktivitäten 2007.

5.5 PROFILBILDUNG DER BUNDESREGIERUNG ZUR INTERNATIONALEN BERUFSBILDUNGS-KOOPERATION

Das BIBB koordiniert gemeinsam mit der GTZ und der InWEnt eine Initiative im Auftrag des BMBF und des BMZ, die die Effektivität der deutschen Berufsbildungszusammenarbeit im Ausland steigern und durch die Schaffung einer gemeinsamen Identität bisher nicht genutzte Potenziale erschließen soll.

Die Initiative arbeitet auf drei Aktionslinien:

- Marketing (Entwicklung und Etablierung einer Marke „Deutsche Berufsbildungszusammenarbeit“). Hier werden erste Ergebnisse im Jahr 2008 erwartet,
- Expertenforen (Erarbeitung gemeinsamer Positionen zu aktuellen Fragestellungen),
- Koordination (Monitoring sowie Kontakt- und Informationsmanagement).

Im Rahmen der Aktionslinie 2 fand im November 2007 in Berlin ein Expertenforum zum Thema „Der ökonomische Nutzen beruflicher Bildung als Wettbewerbsfaktor“ statt. Dabei wurde der potenzielle Wettbewerbsvorteil kooperativer Berufsbildung durch innovative Anreizsysteme diskutiert.

6. Anhang

6.1 DATEN DER BERUFSBILDUNGSSTATISTIK

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

- STATISTIK DER ZUSTÄNDIGEN STELLEN
  Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsagenturbezirk an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesagentur für Arbeit über die bei den Arbeitsagenturen registrierten noch unbesetzten Plätze und noch unversorgte Bewerber und Bewerberinnen zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.
  Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen. Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung“ heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder und Ausbilderinnen, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater und -beraterinnen enthält.
  Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefasst in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten unmittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern/-beraterinnen usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des BBiG gewährleistet ist.

- BERUFSSCHULSTATISTIK DER LÄNDER
  Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfasst werden. Abweichungen zur Statistik der zuständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfasst, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht. Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter und Jungarbeiterinnen, Jungangestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfasst werden.

- AUSBILDUNGSMARKTSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT
  Die Bundesagentur für Arbeit weist in der Ausbildungsmarktstatistik die bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach ihrem Vermittlungswunsch, dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen sowie den bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Berufsausbildungsstellen für das jeweils abgelaufene Beratungsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Zum Stichtag 30. September wird die Anzahl der noch unversorgten Bewerber und Bewerberinnen und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichtes ein.

- BESCHÄFTIGTENSTATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT
  Grundlage der Statistik sind die Meldungen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Arbeitgeber an die Träger der Sozialversicherung leisten müssen. Neben Arbeitern und Angestellten werden auch die sozialversicherungsplichtig Beschäftigten in Ausbildung ausgewiesen. Darüber hinaus sind Informationen über Betriebe enthalten. Die Statistik wird an den Stichtagen 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember veröffentlicht. Mit dem Berufsbildungsbericht 2004 wurde dazu übergegangen, den 31. Dezember als Stichtag heranzuziehen. Dadurch kann eine höhere Aktualität der Daten gewährleistet werden.

- BERUFSBILDUNGSSTATISTIK DES STATISTISCHEN BUNDESAMTES
  In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3 werden ausführlich die statistischen Daten zum Stand der Berufsbildung am Jahresende des jeweiligen Jahres dargestellt. Die jährliche Bundesstatistik erfasst die geforderten Daten entsprechend den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes. Auskunftspflichtig sind die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen.

6.2 VORBEREITUNG DES BERUFSBILDUNGSBERICHTES 2008 DURCH DAS BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG U. A.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichtes.

Für den Berufsbildungsbericht 2008 haben folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Asmuth
Balli, Dr.
Barabosch
Beicht
Bellaire
Berger
Bertram
Blötz, Dr.
Bott, Dr.
Brandes
Braun
Diettrich, Dr.
Dorau
Ebbinghaus
Eberhard
Elsner
Féhér
Feller, Dr.
Flemming
Frank
Friedrich
Gericke
Granath
Granato, Dr.
Gross
Grünewald
Gutschow
Helmrich, Dr.
Hensge, Dr.
Herget
Hippach-Schneider
Höhns
Kanschat
Käpplinger
Krekel, Dr.
Krewerth
Kühn
Land
Le Mouillour
Liebscher, Dr.
Maier
Meiborg
Menk
Mucke
Pawlowski
Peppinghaus
Puhlmann
Rein, Dr.
Reymers
Roth, Dr.
Schade
Schapfel-Kaiser
Schemme, Dr.
Schier, Dr.
Schmitz
Schöngen
Schwarz
Seyfried
Stöhr
Thalemann, Dr.
Tiemann
Trappmann-Webers
Troltsch
Uhly, Dr.
Ulmer
Ulrich, Dr.
Westhoff
Winzier

6.3 VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2007

	Neue Ausbil-dungs-verträge	Unbesetzte Plätze	Unvesorgte Bewerber/Bewerbe-rinnen	„Angebot“	„Nach-frage“	Angebots-Nach-frage-Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in Prozent					
								Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
Bundesgebiet													
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7	113.635						
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978	–25.095	–4,2	–65.968	–9,1	–20.311	–3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	–2.038	–0,4	–33.623	–5,1	–827	–0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	4.692	0,8	–5.246	–0,8	10.684	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	–3.511	1.553	0,3	–7.714	–1,3	15.049	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	–21.557	13.190	2,3	4.107	0,7	22.153	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	–12.271	25.012	4,3	22.552	3,7	13.266	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	–5.926	18.486	3,0	18.521	2,9	12.176	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	–9.322	–1,5	–7.071	–1,1	–15.045	–2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	4.073	–7.457	–1,2	–8.612	–1,3	–10.637	–1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	–5.378	–41.913	–6,8	–48.443	–7,6	–38.992	–6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	–20.175	–14.689	–2,6	–17.854	–3,0	–3.057	–0,5
2004	572.980	13.394	44.576	586.374	617.556	95,0	–31.182	15.346	2,8	13.900	2,4	24.907	4,2
2005	550.180	12.636	40.488	562.816	590.668	95,3	–27.852	–22.800	–4,0	–23.558	–4,0	–26.888	–4,4
2006	576.153	15.401	49.487	591.554	625.640	94,6	–34.086	25.973	4,7	28.738	5,1	34.956	5,9
2007	625.914	18.359	29.102	644.273	655.016	98,4	–10.743	49.761	8,6	52.719	8,9	29.376	4,7

noch Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2007

	Neue Ausbil-dungs-verträge	Unbesetzte Plätze	Unvesorgte Bewerber/Bewerbe-rinnen	„Angebot“	„Nach-frage“	Angebots-Nach-frage-Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in Prozent					
								Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
Alte Länder													
1992	484.954	122.953	10.948	607.907	495.902	122,6	112.005						
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402	–27.995	–5,8	–67.641	–11,1	–25.038	–5,0
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	–21.571	–4,7	–52.416	–9,7	–18.574	–3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	694	0,2	–8.879	–1,8	2.613	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	–1.434	–0,3	–10.681	–2,2	3.641	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	–5.681	13.675	3,1	5.145	1,1	20.572	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	20.409	4,6	18.072	3,8	11.913	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	13.481	2,9	13.363	2,7	9.701	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	869	0,2	2.972	0,6	–3.434	–0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	11.656	–2.899	–0,6	–4.041	–0,8	–5.151	–1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	3.943	–32.757	–6,8	–39.252	–7,8	–31.539	–6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	–8.273	–12.679	–2,8	–15.808	–3,4	–3.592	–0,8
2004	448.876	12.549	29.677	461.425	478.553	96,4	–17.128	14.129	3,2	12.684	2,8	21.539	4,7
2005	434.162	11.786	29.334	445.948	463.496	96,2	–17.548	–14.714	–3,3	–15.477	–3,4	–15.057	–3,1
2006	452.215	13.556	33.237	465.771	485.452	95,9	–19.681	18.053	4,2	19.823	4,4	21.956	4,7
2007	500.816	15.953	20.546	516.769	521.362	99,1	–4.593	48.601	10,7	50.998	10,9	35.910	7,4

noch Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2007

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerber/ Bewerberinnen	„Angebot“	„Nachfrage“	Angebots-Nachfrage-Relation	Überhang	Entwicklung zum Vorjahr in Prozent					
								Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
Neue Länder und Berlin													
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5	1.630						
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	–1.424	2.900	2,6	1.673	1,5	4.727	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	–378	19.533	17,3	18.793	16,3	17.747	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	–4.816	3.998	3,0	3.633	2,7	8.071	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	–13.257	2.987	2,2	2.967	2,1	11.408	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	–15.876	–485	–0,3	–1.038	–0,7	1.581	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	–12.749	4.603	3,3	4.480	3,2	1.353	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	–10.066	5.005	3,5	5.158	3,6	2.475	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	–8.498	–10.191	–6,8	–10.043	–6,7	–11.611	–7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	–7.583	–4.558	–3,3	–4.571	–3,3	–5.486	–3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	–9.321	–9.156	–6,8	–9.191	–6,8	–7.453	–5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	–11.902	–2.010	–1,6	–2.046	–1,6	535	0,4
2004	124.104	845	14.899	124.949	139.003	89,9	–14.054	1.217	1,0	1.216	1,0	3.368	2,5
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	–10.304	–8.086	–6,5	–8.081	–6,5	–11.831	–8,5
2006	123.938	1.835	16.240	125.773	140.178	89,7	–14.405	7.920	6,8	8.905	7,6	13.006	10,2
2007	125.098	2.338	8.551	127.436	133.649	95,4	–6.213	1.160	0,9	1.663	1,3	–6.529	–4,7

Abweichungen in der Summe von „Alte Länder“ und „Neue Länder und Berlin“ zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesagentur für Arbeit (BA).

Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2007 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge insgesamt	Davon im Bereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	81.216	47.978	59,1	23.276	28,7	1.906	2,3	1.613	2,0	5.775	7,1	668	0,8	0	0,0
Bayern	102.204	57.279	56,0	32.655	32,0	1.309	1,3	2.377	2,3	8.088	7,9	496	0,5	0	0,0
Berlin	21.561	12.811	59,4	5.717	26,5	698	3,2	380	1,8	1.797	8,3	158	0,7	0	0,0
Brandenburg	18.489	11.328	61,3	4.833	26,1	462	2,5	890	4,8	771	4,2	205	1,1	0	0,0
Bremen	6.292	4.110	65,3	1.395	22,2	103	1,6	45	0,7	534	8,5	77	1,2	28	0,4
Hamburg	14.233	9.768	68,6	2.836	19,9	166	1,2	192	1,3	1.092	7,7	53	0,4	126	0,9
Hessen	43.378	26.544	61,2	11.591	26,7	1.370	3,2	807	1,9	3.048	7,0	18	0,0	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	16.085	10.161	63,2	3.914	24,3	481	3,0	676	4,2	571	3,5	251	1,6	31	0,2
Niedersachsen	58.839	31.536	53,6	18.834	32,0	1.363	2,3	1.902	3,2	4.622	7,9	413	0,7	169	0,3
Nordrhein-Westfalen	132.032	78.368	59,4	36.359	27,5	2.679	2,0	2.714	2,1	11.162	8,5	750	0,6	0	0,0
Rheinland-Pfalz	31.844	17.294	54,3	10.488	32,9	702	2,2	806	2,5	2.258	7,1	296	0,9	0	0,0
Saarland	8.919	5.223	58,6	2.776	31,1	100	1,1	167	1,9	571	6,4	82	0,9	0	0,0
Sachsen	32.007	20.573	64,3	7.764	24,3	791	2,5	1.382	4,3	1.095	3,4	402	1,3	0	0,0
Sachsen-Anhalt	19.110	11.758	61,5	5.382	28,2	469	2,5	594	3,1	694	3,6	213	1,1	0	0,0
Schleswig-Holstein	21.859	11.272	51,6	7.351	33,6	447	2,0	734	3,4	1.868	8,5	153	0,7	34	0,2
Thüringen	17.846	11.481	64,3	4.527	25,4	366	2,1	623	3,5	610	3,4	239	1,3	0	0,0
Alte Länder	**500.816**	**289.372**	**57,8**	**147.561**	**29,5**	**10.145**	**2,0**	**11.357**	**2,3**	**39.018**	**7,8**	**3.006**	**0,6**	**357**	**0,1**
Neue Länder und Berlin	**125.098**	**78.112**	**62,4**	**32.137**	**25,7**	**3.267**	**2,6**	**4.545**	**3,6**	**5.538**	**4,4**	**1.468**	**1,2**	**31**	**0,0**
Bundesgebiet	**625.914**	**367.484**	**58,7**	**179.698**	**28,7**	**13.412**	**2,1**	**15.902**	**2,5**	**44.556**	**7,1**	**4.474**	**0,7**	**388**	**0,1**

Zu den Vorjahreszahlen vgl. Berufsbildungsbericht 2007, S. 284, Tabelle 1.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 3: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2007 gegenüber 2006 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Veränderung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge															
	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Baden–Württemberg	7.225	9,8	4.888	11,3	1.920	9,0	–91	–4,6	–28	–1,7	457	8,6	79	13,4	0	0,0
Bayern	9.199	9,9	5.595	10,8	3.219	10,9	–58	–4,2	253	11,9	169	2,1	21	4,4	0	0,0
Berlin	762	3,7	511	4,2	248	4,5	42	6,4	–26	–6,4	36	2,0	–49	–23,7	0	0,0
Brandenburg	–1.084	–5,5	–783	–6,5	–92	–1,9	–30	–6,1	–94	–9,6	–72	–8,5	–13	–6,0	0	0,0
Bremen	392	6,6	274	7,1	107	8,3	–15	–12,7	–5	–10,0	36	7,2	–5	–6,1	0	0,0
Hamburg	1.023	7,7	872	9,8	133	4,9	–41	–19,8	–35	–15,4	81	8,0	2	3,9	11	9,6
Hessen	3.952	10,0	2.546	10,6	1.286	12,5	–74	–5,1	70	9,5	142	4,9	–18	–50,0	0	0,0
Mecklenburg–Vorpommern	779	5,1	277	2,8	480	14,0	63	15,1	–2	–0,3	–31	–5,1	–19	–7,0	11	55,0
Niedersachsen	4.562	8,4	2.599	9,0	1.568	9,1	15	1,1	35	1,9	184	4,1	92	28,7	69	69,0
Nordrhein–Westfalen	16.361	14,1	9.964	14,6	5.426	17,5	–257	–8,8	279	11,5	941	9,2	8	1,1	0	.
Rheinland–Pfalz	3.807	13,6	2.368	15,9	1.204	13,0	–52	–6,9	77	10,6	168	8,0	42	16,5	0	0,0
Saarland	560	6,7	316	6,4	255	10,1	–8	–7,4	–7	–4,0	–2	–0,3	6	7,9	0	0,0
Sachsen	544	1,7	151	0,7	384	5,2	–29	–3,5	–77	–5,3	102	10,3	13	3,3	0	0,0
Sachsen–Anhalt	1.206	6,7	666	6,0	562	11,7	–66	–12,3	–48	–7,5	73	11,8	19	9,8	0	0,0
Schleswig–Holstein	1.520	7,5	948	9,2	783	11,9	–39	–8,0	–256	–25,9	72	4,0	4	2,7	8	30,8
Thüringen	–1.047	–5,5	–643	–5,3	–389	–7,9	–30	–7,6	–47	–7,0	90	17,3	–28	–10,5	0	0,0
Alte Länder	**48.601**	**10,7**	**30.370**	**11,7**	**15.901**	**12,1**	**–620**	**–5,8**	**383**	**3,5**	**2.248**	**6,1**	**231**	**8,3**	**88**	**32,7**
Neue Länder und Berlin	**1.160**	**0,9**	**179**	**0,2**	**1.193**	**3,9**	**–50**	**–1,5**	**–294**	**–6,1**	**198**	**3,7**	**–77**	**–5,0**	**11**	**55,0**
Bundesgebiet	**49.761**	**8,6**	**30.549**	**9,1**	**17.094**	**10,5**	**–670**	**–4,8**	**89**	**0,6**	**2.446**	**5,8**	**154**	**3,6**	**99**	**34,3**

Zu den Veränderungsraten des Vorjahres vgl. Berufsbildungsbericht 2007, S. 285, Tabelle 2.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 4: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 1992 bis 2007

	Ergebnisse im Zählzeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																2007 zu 2006	
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	absolut	in Prozent
Bundesgebiet																		
Industrie und Handel	295.927	265.994	258.540	262.787	268.039	286.239	311.663	333.551	334.418	337.221	311.363	308.565	322.759	316.165	336.935	367.484	30.549	9,1
Handwerk	192.491	203.931	215.107	219.628	215.148	211.571	212.382	210.550	199.482	188.464	173.888	165.783	168.290	157.025	162.604	179.698	17.094	10,5
Öffentlicher Dienst	25.402	24.676	18.447	14.180	15.901	16.520	15.198	14.940	15.577	15.378	14.815	13.822	15.130	14.171	14.082	13.412	–670	–4,8
Landwirtschaft	12.740	12.400	12.264	12.954	14.302	15.504	15.762	15.654	14.735	13.695	13.991	15.010	15.191	14.785	15.813	15.902	89	0,6
Freie Berufe [1]	68.655	63.119	59.057	58.256	56.143	53.075	51.862	51.043	52.493	54.318	53.254	49.408	46.538	43.617	42.110	44.556	2.446	5,8
Hauswirtschaft	0	0	4.535	4.828	4.645	4.460	5.506	5.118	4.848	5.026	4.830	4.899	4.876	4.119	4.320	4.474	154	3,6
Seeschifffahrt	0	0	132	141	149	148	156	159	140	134	182	147	196	298	289	388	99	34,3
Insgesamt	**595.215**	**570.120**	**568.082**	**572.774**	**574.327**	**587.517**	**612.529**	**631.015**	**621.693**	**614.236**	**572.323**	**557.634**	**572.980**	**550.180**	**576.153**	**625.914**	**49.761**	**8,6**
Alte Länder																0		
Industrie und Handel	239.334	214.006	195.985	200.120	200.908	216.719	234.868	250.545	255.997	258.693	237.339	234.092	246.836	244.095	259.002	289.372	30.370	11,7
Handwerk	158.070	160.144	162.689	162.953	160.062	159.756	163.246	162.037	156.484	150.025	139.477	133.536	135.936	127.679	131.660	147.561	15.901	12,1
Öffentlicher Dienst	19.830	19.009	13.254	10.817	11.919	12.352	11.483	11.486	11.710	11.521	11.214	10.606	11.432	10.951	10.765	10.145	–620	–5,8
Landwirtschaft	10.171	9.544	9.512	9.330	10.374	11.037	11.050	10.719	10.177	9.221	9.492	10.061	10.395	10.095	10.974	11.357	383	3,5
Freie Berufe[1]	57.549	54.256	50.729	49.588	47.880	44.986	44.228	43.880	45.182	47.173	46.467	43.127	40.669	38.377	36.770	39.018	2.248	6,1
Hauswirtschaft	0	0	3.095	3.143	3.357	3.333	3.715	3.404	3.405	3.419	3.287	3.188	3.423	2.685	2.775	3.006	231	8,3
Seeschifffahrt	0	0	124	131	148	140	142	142	127	131	150	137	185	280	269	357	88	32,7
Insgesamt	**484.954**	**456.959**	**435.388**	**436.082**	**434.648**	**448.323**	**468.732**	**482.213**	**483.082**	**480.183**	**447.426**	**434.747**	**448.876**	**434.162**	**452.215**	**500.816**	**48.601**	**10,7**
Neue Länder und Berlin																0		
Industrie und Handel	56.593	51.988	62.555	62.667	67.131	69.520	76.795	83.006	78.421	78.528	74.024	74.473	75.923	72.070	77.933	78.112	179	0,2
Handwerk	34.421	43.787	52.418	56.675	55.086	51.815	49.136	48.513	42.998	38.439	34.411	32.247	32.354	29.346	30.944	32.137	1.193	3,9
Öffentlicher Dienst	5.572	5.667	5.193	3.363	3.982	4.168	3.715	3.454	3.867	3.857	3.601	3.216	3.698	3.220	3.317	3.267	–50	–1,5
Landwirtschaft	2.569	2.856	2.752	3.624	3.928	4.467	4.712	4.935	4.558	4.474	4.499	4.949	4.796	4.690	4.839	4.545	–294	–6,1
Freie Berufe [1]	11.106	8.863	8.328	8.668	8.263	8.089	7.634	7.163	7.311	7.145	6.787	6.281	5.869	5.240	5.340	5.538	198	3,7
Hauswirtschaft	0	0	1.440	1.685	1.288	1.127	1.791	1.714	1.443	1.607	1.543	1.711	1.453	1.434	1.545	1.468	–77	–5,0
Seeschifffahrt	0	0	8	10	1	8	14	17	13	3	32	10	11	18	20	31	11	55,0
Insgesamt	**110.261**	**113.161**	**132.694**	**136.692**	**139.679**	**139.194**	**143.797**	**148.802**	**138.611**	**134.053**	**124.897**	**122.887**	**124.104**	**116.018**	**123.938**	**125.098**	**1.160**	**0,9**

[1] Bis 1993 einschließlich Hauswirtschaft und Seeschifffahrt.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Stark besetzte Berufe (ohne seit 2003 neue bzw. modernisierte Berufe)										
Ausbaufacharbeiter/ Ausbaufacharbeiterin	594	738	746	679	85	14,3	–59	–8,0	–67	–9,0
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	2.821	2.798	2.815	2.982	161	5,7	184	6,6	167	5,9
Bankkaufmann/Bankkauffrau	12.763	12.441	12.549	13.062	299	2,3	621	5,0	513	4,1
Bauzeichner/Bauzeichnerin	2.086	1.680	1.755	1.892	–194	–9,3	212	12,6	137	7,8
Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin	799	820	951	1.881	1.082	135,4	1.061	129,4	930	97,8
Biologielaborant/Biologielaborantin	490	536	533	517	27	5,5	–19	–3,5	–16	–3,0
Buchhändler/Buchhändlerin	900	771	818	811	–89	–9,9	40	5,2	–7	–0,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau	19.422	18.267	18.529	20.006	584	3,0	1.739	9,5	1.477	8,0
Chemielaborant/Chemielaborantin	1.816	1.703	1.755	1.834	18	1,0	131	7,7	79	4,5
Chemikant/ Chemikantin	1.681	1.687	1.653	1.679	–2	–0,1	–8	–0,5	26	1,6
Drogist/Drogistin	540	526	752	846	306	56,7	320	60,8	94	12,5
Drucker/Druckerin	1.377	1.296	1.359	1.486	109	7,9	190	14,7	127	9,3
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	7.657	7.427	7.624	8.650	993	13,0	1.223	16,5	1.026	13,5
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	812	797	847	948	136	16,7	151	18,9	101	11,9
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	736	770	986	1.063	327	44,4	293	38,1	77	7,8
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	899	970	1.098	1.149	250	27,8	179	18,5	51	4,6
Fachkraft im Gastgewerbe	3.645	4.166	4.646	4.809	1.164	31,9	643	15,4	163	3,5
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	2.055	2.041	2.464	2.850	795	38,7	809	39,6	386	15,7
Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin	1.311	1.229	1.356	1.379	68	5,2	150	12,2	23	1,7
Florist/Floristin	2.828	2.512	2.594	2.616	–212	–7,5	104	4,1	22	0,8
Fluggerätemechaniker/Fluggerätemechanikerin	650	670	710	695	45	6,9	25	3,7	–15	–2,1
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	760	636	681	702	–58	–7,6	66	10,4	21	3,1
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	12.813	12.354	13.075	13.230	417	3,3	876	7,1	155	1,2
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	538	506	462	464	–74	–13,8	–42	–8,3	2	0,4

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
Industrie und Handel	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Stark besetzte Berufe (ohne seit 2003 neue bzw. modernisierte Berufe)										
Industriekaufmann/Industriekauffrau	19.294	18.298	19.078	20.400	1.106	5,7	2.102	11,5	1.322	6,9
Informatikkaufmann/Informatikkauffrau	1.846	1.563	1.506	1.505	–341	–18,5	–58	–3,7	–1	–0,1
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/ Informations- und Telekommunikationssystem-Elektronikerin	2.612	2.501	2.234	2.372	–240	–9,2	–129	–5,2	138	6,2
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/ Informations- und Telekommunikationssystem-Kauffrau	2.409	2.279	2.204	2.250	–159	–6,6	–29	–1,3	46	2,1
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	13.501	13.466	13.314	14.706	1.205	8,9	1.240	9,2	1.392	10,5
Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	478	418	464	433	–45	–9,4	15	3,6	–31	–6,7
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	838	996	1.037	1.036	198	23,6	40	4,0	–1	–0,1
Koch/Köchin	17.540	17.149	18.395	18.696	1.156	6,6	1.547	9,0	301	1,6
Mechatroniker/Mechatronikerin	6.226	6.418	6.737	7.400	1.174	18,9	982	15,3	663	9,8
Modenäher/Modenäherin	512	416	400	333	–179	–35,0	–83	–20,0	–67	–16,8
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	7.147	7.005	7.358	7.611	464	6,5	606	8,7	253	3,4
Straßenbauer/Straßenbauerin	688	634	664	675	–13	–1,9	41	6,5	11	1,7
Technischer Zeichner/Technischer Zeichnerin	2.396	2.136	2.265	2.655	259	10,8	519	24,3	390	17,2
Teilezurichter/Teilezurichterin	2.310	2.148	2.239	2.614	304	13,2	466	21,7	375	16,7
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	917	949	943	1.000	83	9,1	51	5,4	57	6,0
Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau	1.378	1.564	1.748	1.875	497	36,1	311	19,9	127	7,3
Verpackungsmittelmechaniker/Verpackungsmittelmechanikerin	480	428	481	551	71	14,8	123	28,7	70	14,6
Stark besetzte Berufe insgesamt	**160.565**	**155.709**	**161.825**	**172.342**	**11.777**	**7,3**	**16.633**	**10,7**	**10.517**	**6,5**
Neue Berufe 2003										
Bestattungsfachkraft (s. unter 2007, da 2007 bereits modernisiert)										
Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme	78	58	104	116	38	48,7	58	100,0	12	11,5
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	146	152	140	170	24	16,4	18	11,8	30	21,4
Investmentfondskaufmann/nvestmentfondskauffrau	46	58	62	56	10	21,7	–2	–3,4	–6	–9,7
Kosmetiker/Kosmetikerin	137	81	142	143	6	4,4	62	76,5	1	0,7
Systeminformatiker/Systeminformatikerin	202	149	186	177	–25	–12,4	28	18,8	–9	–4,8
Neue Berufe 2003 insgesamt	**609**	**498**	**634**	**662**	**53**	**8,7**	**164**	**32,9**	**28**	**4,4**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Modernisierte Berufe 2003										
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär–, Heizungs– und Klimatechnik	78	79	74	100	22	28,2	21	26,6	26	35,1
Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik	1.894	1.590	1.621	1.694	–200	–10,6	104	6,5	73	4,5
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	5.051	5.793	5.712	5.970	919	18,2	177	3,1	258	4,5
Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme	2.500	2.537	2.607	2.701	201	8,0	164	6,5	94	3,6
Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme	92	122	88	130	38	41,3	8	6,6	42	47,7
Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik	108	119	129	142	34	31,5	23	19,3	13	10,1
Fahrzeuginnenausstatter/Fahrzeuginnenausstatterin	82	73	78	90	8	9,8	17	23,3	12	15,4
Karosserie– und Fahrzeugbaumechaniker/ Karosserie– und Fahrzeugbaumechanikerin	120	114	131	148	28	23,3	34	29,8	17	13,0
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	1.354	1.304	1.370	1.372	18	1,3	68	5,2	2	0,1
Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik	67	101	153	147	80	119,4	46	45,5	–6	–3,9
Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	119	103	118	118	–1	–0,8	15	14,6	0	0,0
Produktgestalter/Produktgestalterin – Textil	23	31	26	28	5	21,7	–3	–9,7	2	7,7
Textillaborant/Textillaborantin	52	54	58	51	–1	–1,9	–3	–5,6	–7	–12,1
Tierpfleger/Tierpflegerin	465	502	587	621	156	33,5	119	23,7	34	5,8
Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	52	56	71	93	41	78,8	37	66,1	22	31,0
Modernisierte Berufe 2003 insgesamt	**12.057**	**12.578**	**12.823**	**13.405**	**1.348**	**11,2**	**827**	**6,6**	**582**	**4,5**
Neue Berufe 2004										
Bauwerksmechaniker/Bauwerksmechanikerin für Abbruch und Betontrenntechnik	61	16	20	40	–21	–34,4	24	150,0	20	100,0
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	102	210	291	267	165	161,8	57	27,1	–24	–8,2
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	12	104	183	304	292	2.433,3	200	192,3	121	66,1
Maschinen– und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	559	1.703	2.401	3.193	2.634	471,2	1.490	87,5	792	33,0
Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin	16	27	35	33	17	106,3	6	22,2	–2	–5,7
Neue Berufe 2004 insgesamt	**750**	**2.060**	**2.930**	**3.837**	**3.087**	**411,6**	**1.777**	**86,3**	**907**	**31,0**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Modernisierte Berufe 2004										
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin	1.242	1.114	1.187	1.345	103	8,3	231	20,7	158	13,3
Aufbereitungsmechaniker/Aufbereitungsmechanikerin	78	83	91	110	32	41,0	27	32,5	19	20,9
Bäcker/Bäckerin	35	35	25	24	–11	–31,4	–11	–31,4	–1	–4,0
Eisenbahner/Eisenbahnerin im Betriebsdienst	492	395	417	497	5	1,0	102	25,8	80	19,2
Fachkraft für Lagerlogistik, bis 2003: Fachkraft für Lagerwirtschaft	5.772	6.041	7.333	8.807	3.035	52,6	2.766	45,8	1.474	20,1
Fachlagerist/Fachlageristin, bis 2003: Handelsfachpacker/Handelsfachpackerin	3.452	3.884	4.618	6.174	2.722	78,9	2.290	59,0	1.556	33,7
Gestalter/Gestalterin für visuelles Marketing, bis 2003: Schauwerbegestalter/Schauwerbegestalterin	487	498	640	663	176	36,1	165	33,1	23	3,6
Glasveredler/Glasveredlerin, bis 2003: Glas– und Kerammaler/Glas- und Kerammalerin FR Glasmalerei	2	1	3	4	2	100,0	3	300,0	1	33,3
Holzbearbeitungsmechaniker/Holzbearbeitungsmechanikerin	320	278	324	352	32	10,0	74	26,6	28	8,6
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	14.695	14.155	14.214	15.187	492	3,3	1.032	7,3	973	6,8
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung, bis 2003: Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	5.150	5.118	5.472	6.144	994	19,3	1.026	20,0	672	12,3
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	29.875	29.442	31.626	33.887	4.012	13,4	4.445	15,1	2.261	7,1
Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin	3.004	2.982	3.203	3.890	886	29,5	908	30,4	687	21,4
Modist/Modistin	2	2	2	2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Schifffahrtskaufmann/Schifffahrtskauffrau	335	345	339	419	84	25,1	74	21,4	80	23,6
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Steine- und Erdenindustrie	156	114	118	146	–10	–6,4	32	28,1	28	23,7
Verkäufer/Verkäuferin	17.144	18.462	21.311	24.630	7.486	43,7	6.168	33,4	3.319	15,6
Wasserbauer/Wasserbauerin	0	2	0	0	0	.	–2	–100,0	0	.
Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin	3.910	3.654	3.639	3.868	–42	–1,1	214	5,9	229	6,3
Zerspanungsmechaniker/Zerspannungsmechanikerin	4.920	4.946	5.409	7.109	2.189	44,5	2.163	43,7	1.700	31,4
Modernisierte Berufe 2004 insgesamt	**91.071**	**91.551**	**99.971**	**113.258**	**22.187**	**24,4**	**21.707**	**23,7**	**13.287**	**13,3**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Berufe 2005										
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	0	15	62	58	58	.	43	286,7	–4	–6,5
Kaufmann/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	0	328	515	445	445	.	117	35,7	–70	–13,6
Servicefahrer/Servicefahrerin	0	67	154	212	212	.	145	216,4	58	37,7
Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin	0	23	152	294	294	.	271	1.178,3	142	93,4
Neue Berufe 2005 insgesamt	**0**	**433**	**883**	**1.009**	**1.009**	**.**	**576**	**133,0**	**126**	**14,3**
Modernisierte Berufe 2005										
Baustoffprüfer/Baustoffprüferin	175	133	167	190	15	8,6	57	42,9	23	13,8
Binnenschiffer/Binnenschifferin	143	111	132	165	22	15,4	54	48,6	33	25,0
Produktionsfachkraft Chemie, bis 2004: Chemiebetriebsjungwerker/Chemiebetriebsjungwerkerin	190	226	265	317	127	66,8	91	40,3	52	19,6
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, bis 2004: Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr	1.694	1.516	1.412	1.330	–364	–21,5	–186	–12,3	–82	–5,8
Fleischer/ Fleischerin	264	254	234	240	–24	–9,1	–14	–5,5	6	2,6
Oberflächenbeschichter/Oberflächenbeschichterin, bis 2004: Galvaniseur/Galvaniseurin	201	219	221	249	48	23,9	30	13,7	28	12,7
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Anlagentechnik, bis 2004: Industriekeramiker/Industriekeramikerin FR Mechanik	16	46	53	60	44	275,0	14	30,4	7	13,2
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Dekorationstechnik, bis 2004: Glas- und Kerammaler/Glas- und Kerammalerin FR Kerammalerei	22	13	20	16	–6	–27,3	3	23,1	–4	–20,0
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Modelltechnik, bis 2004: Kerammodelleinrichter/Kerammodelleinrichterin, Kerammodelleur/Kerammodelleurin	11	10	8	6	–5	–45,5	–4	–40,0	–2	–25,0

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
noch modernisierte Berufe 2005										
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Verfahrenstechnik, bis 2004: Industriekeramiker/Industriekeramikerin FR Formgebung	24	48	40	67	43	179,2	19	39,6	27	67,5
Industriekeramiker/Industriekeramikerin, bis 2004: Glas- und Kerammaler/Glas- und Kerammalerin o.n.A.	74	8	4	0	–74	–100,0	–8	–100,0	–4	–100,0
Kaufmann/Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, bis 2004: Postverkehrskaufmann/Postverkehrskauffrau	111	185	219	232	121	109,0	47	25,4	13	5,9
Papiertechnologe/Papiertechnologin, bis 2004: Papiermacher/Papiermacherin	277	278	240	265	–12	–4,3	–13	–4,7	25	10,4
Polster- und Dekorationsnäher/Polster- und Dekorationsnäherin	5	12	16	11	6	120,0	–1	–8,3	–5	–31,3
Produktionsmechaniker/Produktionsmechanikerin Textil, bis 2004: Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin, Textilmechaniker/Textilmechanikerin, Schmucktextilienhersteller/Schmucktextilienherstellerin	475	210	216	230	–245	–51,6	20	9,5	14	6,5
Produktveredler/Produktveredlerin Textil, bis 2004: Textilveredler/Textilveredlerin, Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Veredlung	236	119	127	136	–100	–42,4	17	14,3	9	7,1
Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	2.761	2.371	2.468	2.447	–314	–11,4	76	3,2	–21	–0,9
Sattler/Sattlerin, bis 2004: Feinsattler/Feinsattlerin, Feintäschner/Feintäschnerin, Täschner/Täschnerin	18	18	19	19	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Modernisierte Berufe 2005 insgesamt	**6.697**	**5.777**	**5.861**	**5.980**	**–717**	**–10,7**	**203**	**3,5**	**119**	**2,0**
Neue Berufe 2006										
Fachangestellter/Fachangestellte für Markt und Sozialforschung	0	0	49	79	79	.	79	.	30	61,2
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	0	0	368	673	673	.	673	.	305	82,9
Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing	0	0	956	1.270	1.270	.	1.270	.	314	32,8
Servicefachkraft für Dialogmarketing	0	0	453	665	665	.	665	.	212	46,8
Neue Berufe 2006 insgesamt	**0**	**0**	**1.826**	**2.687**	**2.687**	**.**	**2.687**	**.**	**861**	**47,2**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Modernisierte Berufe 2006										
Fachkraft für Hafenlogistik, bis 2005: Seegüterkontrolleur/ Seegüterkontrolleurin	34	32	72	111	77	226,5	79	246,9	39	54,2
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, bis 2005: Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	16	25	26	43	27	168,8	18	72,0	17	65,4
Flechtwerkgestalter/Flechtwerkgestalterin, bis 2005: Korbmacher/Korbmacherin	0	0	0	0	0	.	0	.	0	.
Hafenschiffer/Hafenschifferin	15	20	27	23	8	53,3	3	15,0	–4	–14,8
Holzmechaniker/Holzmechanikerin	1.269	1.340	1.383	1.385	116	9,1	45	3,4	2	0,1
Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau, bis 2005: Kaufmann/ Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	2.200	2.063	2.293	2.650	450	20,5	587	28,5	357	15,6
Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation, bis 2005: Werbekaufmann/Werbekauffrau	1.414	1.414	1.516	1.636	222	15,7	222	15,7	120	7,9
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen, bis 2005: Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau	5.229	5.108	4.662	5.070	–159	–3,0	–38	–0,7	408	8,8
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	15.648	14.568	15.343	16.697	1.049	6,7	2.129	14,6	1.354	8,8
Mediengestalter/Mediengestalter in Bild und Ton	657	610	633	730	73	11,1	120	19,7	97	15,3
Medienkaufmann/Medienkauffrau Digital und Print, bis 2005: Verlagskaufmann/Verlagskauffrau	845	826	904	955	110	13,0	129	15,6	51	5,6
Müller/Müllerin (Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)	83	74	75	58	–25	–30,1	–16	–21,6	–17	–22,7
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik	2.351	2.118	2.311	2.825	474	20,2	707	33,4	514	22,2
Modernisierte Berufe 2006 insgesamt	**29.761**	**28.198**	**29.245**	**32.183**	**2.422**	**8,1**	**3.985**	**14,1**	**2.938**	**10,0**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Industrie und Handel	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Berufe 2007										
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	0	0	0	0	0	.	0	.	0	.
Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin	0	0	0	5	5	.	5	.	5	.
Mathematisch-technischer Software-Entwickler/Mathematisch-technische Software-Entwicklerin (bis 2006: Mathematisch-technischer Assistent/Mathematisch-technische Assistentin)	92	113	108	141	49	53,3	28	24,8	33	30,6
Sportfachmann/Sportfachfrau	0	0	0	95	95	.	95	.	95	.
Neue Berufe 2007 insgesamt	**92**	**113**	**108**	**241**	**149**	**162,0**	**128**	**113,3**	**133**	**123,1**
Modernisierte Berufe 2007										
Bestattungsfachkraft	12	19	12	20	8	66,7	1	5,3	8	66,7
Brauer/Brauerin und Mälzer/Mälzerin	261	233	259	257	–4	–1,5	24	10,3	–2	–0,8
Mechatroniker/Mechatronikerin für Kältetechnik (bis 2006: Kälteanlagenbauer/Kälteanlagenbauerin)	0	1	0	13	13	.	12	1.200,0	13	.
Mediengestalter/Mediengestalterin Digital und Print (bis 2006: Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	3.820	3.568	3.950	4.179	359	9,4	611	17,1	229	5,8
Produktprüfer/Produktprüferin – Textil (bis 2006: Textilstopfer/Textilstopferin)										
Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau	1.316	1.306	1.590	1.757	441	33,5	451	34,5	167	10,5
Modernisierte Berufe 2007 insgesamt	**5.409**	**5.127**	**5.811**	**6.226**	**817**	**15,1**	**1.099**	**21,4**	**415**	**7,1**
Behindertenberufe	**5.912**	**5.558**	**5.916**	**5.780**	**–132**	**–2,2**	**222**	**4,0**	**–136**	**–2,3**
Sonstige, hier nicht ausgeführte Berufe	**9.836**	**8.563**	**9.102**	**9.874**	**38**	**0,4**	**1.311**	**15,3**	**772**	**8,5**
Industrie und Handel insgesamt	**322.759**	**316.165**	**336.935**	**367.484**	**44.725**	**13,9**	**51.319**	**16,2**	**30.549**	**9,1**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Handwerk	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Stark besetzte Berufe (ohne seit 2003 neue bzw. modernisierte Berufe)										
Augenoptiker/Augenoptikerin	1.852	1.766	1.947	2.276	424	22,9	510	28,9	329	16,9
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	571	537	665	735	164	28,7	198	36,9	70	10,5
Automobilkaufmann/Automobilkauffrau	1.016	932	1.025	1.081	65	6,4	149	16,0	56	5,5
Beton- und Stahlbetonbauer/Beton- und Stahlbetonbauerin	411	349	433	506	95	23,1	157	45,0	73	16,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau	4.700	4.332	4.420	4.929	229	4,9	597	13,8	509	11,5
Dachdecker/Dachdeckerin	3.245	2.979	3.103	3.742	497	15,3	763	25,6	639	20,6
Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin	3.313	3.102	3.136	3.756	443	13,4	654	21,1	620	19,8
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin	1.136	933	996	1.115	–21	–1,8	182	19,5	119	11,9
Fotograf/Fotografin	763	698	737	820	57	7,5	122	17,5	83	11,3
Friseur/Friseurin	16.257	14.942	15.184	18.047	1.790	11,0	3.105	20,8	2.863	18,9
Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin	1.787	1.733	1.702	1.795	8	0,4	62	3,6	93	5,5
Glaser/Glaserin	701	583	620	667	–34	–4,9	84	14,4	47	7,6
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	749	715	931	1.039	290	38,7	324	45,3	108	11,6
Hörgeräteakustiker/Hörgeräteakustikerin	601	637	522	703	102	17,0	66	10,4	181	34,7
Informationselektroniker/Informationselektronikerin	1.071	1.024	958	1.059	–12	–1,1	35	3,4	101	10,5
Klempner/Klempnerin	519	445	503	569	50	9,6	124	27,9	66	13,1
Maurer/Maurerin	4.706	4.006	4.222	4.225	–481	–10,2	219	5,5	3	0,1
Metallbauer/Metallbauerin	7.931	7.519	8.084	10.041	2.110	26,6	2.522	33,5	1.957	24,2
Schilder– und Lichtreklamehersteller/ Schilder- und Lichtreklameherstellerin	381	334	393	418	37	9,7	84	25,1	25	6,4
Schornsteinfeger/Schornsteinfegerin	639	488	525	443	–196	–30,7	–45	–9,2	–82	–15,6
Straßenbauer/Straßenbauerin	1.099	992	1.066	1.208	109	9,9	216	21,8	142	13,3
Stuckateur/Stuckateurin	800	713	736	784	–16	–2,0	71	10,0	48	6,5
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	295	344	397	432	137	46,4	88	25,6	35	8,8
Zahntechniker/Zahntechnikerin	2.874	2.242	1.764	1.895	–979	–34,1	–347	–15,5	131	7,4
Zimmerer/Zimmerin	3.131	2.936	2.932	3.037	–94	–3,0	101	3,4	105	3,6
Stark besetzte Berufe insgesamt	**60.548**	**55.281**	**57.001**	**65.322**	**4.774**	**7,9**	**10.041**	**18,2**	**8.321**	**14,6**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Handwerk	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Berufe 2003										
Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin	990	1.365	1.574	1.797	807	81,5	432	31,6	223	14,2
Bestattungsfachkraft (s. unter 2007, da 2007 bereits modernisiert)										
Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin	2.432	2.428	2.515	3.098	666	27,4	670	27,6	583	23,2
Kosmetiker/Kosmetikerin	327	302	325	406	79	24,2	104	34,4	81	24,9
Neue Berufe 2003 insgesamt	**3.749**	**4.095**	**4.414**	**5.301**	**1.552**	**41,4**	**1.206**	**29,5**	**887**	**20,1**
Modernisierte Berufe 2003										
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, bis 2002: Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/Zentralheizungs- und Lüftungsbauerin	10.265	9.444	10.166	10.715	450	4,4	1.271	13,5	549	5,4
Elektroniker/Elektronikerin	9.148	9.277	10.115	11.482	2.334	25,5	2.205	23,8	1.367	13,5
Fahrzeuginnenausstatter/Fahrzeuginnenausstatterin	6	3	4	6	0	0,0	3	100,0	2	50,0
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin	1.456	1.409	1.459	1.732	276	19,0	323	22,9	273	18,7
Konditor/Konditorin	1.904	1.863	1.861	2.011	107	5,6	148	7,9	150	8,1
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, bis 2002: Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	21.262	19.619	20.125	20.744	–518	–2,4	1.125	5,7	619	3,1
Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	10.091	8.878	9.427	10.490	399	4,0	1.612	18,2	1.063	11,3
Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik	255	237	254	265	10	3,9	28	11,8	11	4,3
Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik	1.454	1.598	1.797	2.005	551	37,9	407	25,5	208	11,6
Naturwerksteinmechaniker/Naturwerksteinmechanikerin	9	16	24	17	8	88,9	1	6,3	–7	–29,2
Steinmetz/Steinmetzin und Steinbildhauer/Steinbildhauerin	576	537	491	392	–184	–31,9	–145	–27,0	–99	–20,2
Systemelektroniker/Systemelektronikerin	170	145	145	142	–28	–16,5	–3	–2,1	–3	–2,1
Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	542	528	552	610	68	12,5	82	15,5	58	10,5
Modernisierte Berufe 2003 insgesamt	**57.138**	**53.554**	**56.420**	**60.611**	**3.473**	**6,1**	**7.057**	**13,2**	**4.191**	**7,4**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Handwerk	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Berufe 2004										
Bauwerksmechaniker/Bauwerksmechanikerin für Abbruch und Betontrenntechnik	0	1	0	9	9	.	8	800,0	9	.
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	48	160	246	227	179	372,9	67	41,9	–19	–7,7
Kraftfahrzeugservicemechaniker/Kraftfahrzeugservicemechanikerin	353	722	1.086	1.496	1.143	323,8	774	107,2	410	37,8
Maschinen- und Anlagenführer/Maschinen- und Anlagenführerin	6	28	40	91	85	1.416,7	63	225,0	51	127,5
Schädlingsbekämpfer/Schädlingsbekämpferin	0	1	2	2	2	.	1	100,0	0	0,0
Neue Berufe 2004 insgesamt	**407**	**912**	**1.374**	**1.825**	**1.418**	**348,4**	**913**	**100,1**	**451**	**32,8**
Modernisierte Berufe 2004										
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin	233	294	13	121	–112	–48,1	–173	–58,8	108	830,8
Aufbereitungsmechaniker/Aufbereitungsmechanikerin	0	1	0	0	0	.	–1	–100,0	0	.
Bäcker/Bäckerin	6.278	6.064	5.880	5.684	–594	–9,5	–380	–6,3	–196	–3,3
Fachkraft für Lagerlogistik, bis 2003: Fachkraft für Lagerwirtschaft	136	127	192	174	38	27,9	47	37,0	–18	–9,4
Fachlagerist/Fachlageristin, bis 2003: Handelsfachpacker/Handelsfachpackerin	11	1	0	0	–11	–100,0	–1	–100,0	0	.
Gestalter/Gestalterin für visuelles Marketing	1	0	0	0	–1	–100,0	0	.	0	.
Glasveredler/Glasveredlerin	34	14	21	13	–21	–61,8	–1	–7,1	–8	–38,1
Holzbearbeitungsmechaniker/Holzbearbeitungsmechanikerin	68	3	0	3	–65	–95,6	0	0,0	3	.
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	62	19	20	28	–34	–54,8	9	47,4	8	40,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	111	102	115	143	32	28,8	41	40,2	28	24,3
Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin	60	74	75	89	29	48,3	15	20,3	14	18,7
Maßschneider/Maßschneiderin	361	479	461	549	188	52,1	70	14,6	88	19,1
Mechaniker/Mechanikerin für Reifen– und Vulkanisationstechnik	87	141	154	148	61	70,1	7	5,0	–6	–3,9
Modist/Modistin	23	20	17	22	–1	–4,3	2	10,0	5	29,4
Raumausstatter/Raumausstatterin	1.132	947	1.073	1.043	–89	–7,9	96	10,1	–30	–2,8
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/Rollladen- und Sonnenschutzmechatronikerin, bis: 2003: Rollladen- und Jalousiebauer/Rollladen- und Jalousiebauerin	173	161	182	222	49	28,3	61	37,9	40	22,0
Schuhmacher/Schuhmacherin	76	41	51	66	–10	–13,2	25	61,0	15	29,4
Verkäufer/Verkäuferin	15	23	31	30	15	100,0	7	30,4	–1	–3,2
Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin	16	15	9	12	–4	–25,0	–3	–20,0	3	33,3
Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	256	234	283	499	243	94,9	265	113,2	216	76,3
Modernisierte Berufe 2004 insgesamt	**9.133**	**8.760**	**8.577**	**8.846**	**–287**	**–3,1**	**86**	**1,0**	**269**	**3,1**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Handwerk	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Neue Berufe 2005										
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	0	63	164	216	216	.	153	242,9	52	31,7
Servicefahrer/Servicefahrerin	0	0	0	2	2	.	2	.	2	.
Neue Berufe 2005 insgesamt	**0**	**63**	**164**	**218**	**218**	**.**	**155**	**246,0**	**54**	**32,9**
Modernisierte Berufe 2005										
Fleischer/Fleischerin	3.021	2.645	2.739	2.735	–286	–9,5	90	3,4	–4	–0,1
Oberflächenbeschichter/Oberflächenbeschichterin, bis 2004: Galvaniseur/Galvaniseurin	67	77	95	98	31	46,3	21	27,3	3	3,2
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Dekorationstechnik, bis 2004: Glas- und Kerammaler/Glas- und Kerammalerin FR Kerammalerei	0	0	2	0	0	.	0	.	–2	–100,0
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Modelltechnik, bis 2004: Kerammodelleinrichter/Kerammodelleinrichterin, Kerammodelleur/Kerammodelleurin	0	0	1	0	0	.	0	.	–1	–100,0
Industriekeramiker/Industriekeramikerin Verfahrenstechnik, bis 2004: Industriekeramiker/Industriekeramikerin FR Formgebung	0	0	5	5	5	.	5	.	0	0,0
Industriekeramiker/Industriekeramikerin, bis 2004: Glas- und Kerammaler/Glas- und Kerammalerin o. n. A.	2	3	1	0	–2	–100,0	–3	–100,0	–1	–100,0
Polster- und Dekorationsnäher/Polster- und Dekorationsnäherin	116	78	71	78	–38	–32,8	0	0,0	7	9,9
Produktionsmechaniker/Produktionsmechanikerin Textil, bis 2004: Textilveredler/Textilveredlerin, Textilmaschinenführer/Textilmaschinenführerin Veredlung	0	1	0	1	1	.	0	0,0	1	.
Sattler/Sattlerin, bis 2004: Feinsattler/Feinsattlerin, Feintäschner/Feintäschnerin, Täschner/Täschnerin	135	133	122	155	20	14,8	22	16,5	33	27,0
Modernisierte Berufe 2005 insgesamt	**3.341**	**2.937**	**3.036**	**3.072**	**–269**	**–8,1**	**135**	**4,6**	**36**	**1,2**
Neue Berufe 2006										
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	0	0	2	15	15	.	15	.	13	650,0
Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing	0	0	1	2	2	.	2	.	1	100,0
Servicefachkraft für Dialogmarketing	0	0	0	0	0	.	0	.	0	.
Neue Berufe 2006 insgesamt	**0**	**0**	**3**	**17**	**17**	**.**	**17**	**.**	**14**	**466,7**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Handwerk	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Modernisierte Berufe 2006										
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, bis 2005: Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	11.665	12.010	12.153	12.891	1.226	10,5	881	7,3	738	6,1
Flechtwerkgestalter/Flechtwerkgestalterin, bis 2005: Korbmacher/Korbmacherin	8	9	5	12	4	50,0	3	33,3	7	140,0
Kachelofen- und Luftheizungsbauer/Kachelofen- und Luftheizungsbauerin	142	135	116	50	–92	–64,8	–85	–63,0	–66	–56,9
Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau, bis 2005: Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	0	0	2	0	0	.	0	.	–2	–100,0
Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation, bis 2005: Werbekaufmann/Werbekauffrau	4	0	4	2	–2	–50,0	2	.	–2	–50,0
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	12	17	8	13	1	8,3	–4	–23,5	5	62,5
Mediengestalter/Mediengestalterin Bild und Ton	2	1	2	1	–1	–50,0	0	0,0	–1	–50,0
Müller/Müllerin (Verfahrenstechnologe/Verfahrenstechnologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft)	40	34	27	41	1	2,5	7	20,6	14	51,9
Ofen- und Luftheizungsbauer/Ofen- und Luftheizungsbauerin			66	128	128	.	128	.	62	93,9
Holzmechaniker/Holzmechanikerin	4	35	33	24	20	500,0	-11	-31,4	-9	-27,3
Tischler/Tischlerin	9.844	9.022	9.285	10.025	181	1,8	1.003	11,1	740	8,0
Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik	18	12	24	29	11	61,1	17	141,7	5	20,8
Modernisierte Berufe 2006 insgesamt	**21.739**	**21.275**	**21.725**	**23.216**	**1.477**	**6,8**	**1.941**	**9,1**	**1.491**	**6,9**
Neue Berufe 2007										
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	0	0	0	10	10	.	10	.	10	.
Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin	0	0	0	25	25	.	25	.	25	.
Neue Berufe 2007 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**35**	**35**	**.**	**35**	**.**	**35**	**.**
Modernisierte Berufe 2007										
Bestattungsfachkraft	100	107	132	176	76	76,0	69	64,5	44	33,3
Brauer/Brauerin und Mälzer/Mälzerin	78	68	59	84	6	7,7	16	23,5	25	42,4
Mechatroniker/Mechatronikerin für Kältetechnik bis 2006: Kälteanlagenbauer/Kälteanlagenbauerin	690	662	738	1.064	374	54,2	402	60,7	326	44,2
Mediengestalter/Mediengestalterin Digital und Print, bis 2006: Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien	76	63	83	75	–1	–1,3	12	19,0	–8	–9,6
Modernisierte Berufe 2007 insgesamt	**944**	**900**	**1.012**	**1.399**	**455**	**48,2**	**499**	**55,4**	**387**	**38,2**
Behindertenberufe	**4.471**	**3.856**	**3.716**	**4.002**	**–469**	**–10,5**	**146**	**3,8**	**286**	**7,7**
Sonstige, hier nicht ausgeführte Berufe	**6.820**	**5.392**	**5.162**	**5.834**	**–986**	**–14,5**	**442**	**8,2**	**672**	**13,0**
Handwerk insgesamt	**168.290**	**157.025**	**162.604**	**179.698**	**11.408**	**6,8**	**22.673**	**14,4**	**17.094**	**10,5**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Öffentlicher Dienst	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung	0	0	0	0	0	.	0	.	0	.
Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung	1.681	1.464	1.494	961	–720	–42,8	–503	–34,4	–533	–35,7
Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe	559	610	586	547	–12	–2,1	–63	–10,3	–39	–6,7
Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation	1.657	1.387	1.172	1.203	–454	–27,4	–184	–13,3	31	2,6
Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	538	534	536	551	13	2,4	17	3,2	15	2,8
Fachkraft für Abwassertechnik	333	312	281	274	–59	–17,7	–38	–12,2	–7	–2,5
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	49	46	37	34	–15	–30,6	–12	–26,1	–3	–8,1
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	12	14	10	9	–3	–25,0	–5	–35,7	–1	–10,0
Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik	42	71	29	35	–7	–16,7	–36	–50,7	6	20,7
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	91	69	75	64	–27	–29,7	–5	–7,2	–11	–14,7
Fachkraft für Wasserwirtschaft	9	10	8	6	–3	–33,3	–4	–40,0	–2	–25,0
Justizfachangestellter/Justizfachangestellte	851	711	681	690	–161	–18,9	–21	–3,0	9	1,3
Kartograf/Kartografin	30	24	38	28	–2	–6,7	4	16,7	–10	–26,3
Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte	2.164	2.435	2.531	2.280	116	5,4	–155	–6,4	–251	–9,9
Straßenwärter/Straßenwärterin	431	406	376	420	–11	–2,6	14	3,4	44	11,7
Ver- und Entsorger/Ver- und Entsorgerin	5	0	0	0	–5	–100,0	0	.	0	.
Vermessungstechniker/Vermessungstechnikerin	1.026	901	923	857	–169	–16,5	–44	–4,9	–66	–7,2
Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte	5.531	5.069	5.189	5.344	–187	–3,4	275	5,4	155	3,0
Neuer Beruf 2003										
Bestattungsfachkraft (s. unter 2007, da 2007 bereits modernisiert)										
Modernisierter Beruf 2003										
Wasserbauer/Wasserbauerin	121	108	114	105	–16	–13,2	–3	–2,8	–9	–7,9
Modernisierter Beruf 2007										
Bestattungsfachkraft	0	0	2	4	4	.	4	.	2	.
Öffentlicher Dienst insgesamt	**15.130**	**14.171**	**14.082**	**13.412**	**–1.718**	**–11,4**	**–759**	**–5,4**	**–670**	**–4,8**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Landwirtschaft	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Brenner/Brennerin	0	1		1	1	.	0	0,0	1	.
Fischwirt/Fischwirtin	121	117	122	114	–7	–5,8	–3	–2,6	–8	–6,6
Forstwirt/Forstwirtin	635	684	666	664	29	4,6	–20	–2,9	–2	–0,3
Gärtner/Gärtnerin	6.495	6.176	6.776	6.603	108	1,7	427	6,9	–173	–2,6
Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	173	182	140	189	16	9,2	7	3,8	49	35,0
Landwirt/Landwirtin	3.756	3.687	3.771	3.894	138	3,7	207	5,6	123	3,3
Landwirtschaftlich-technischer Laborant/ Landwirtschaftlich-technische Laborantin	11	9	8	8	–3	–27,3	–1	–11,1	0	0,0
Milchwirtschaftlicher Laborant/Milchwirtschaftliche Laborantin	166	156	157	155	–11	–6,6	–1	–0,6	–2	–1,3
Molkereifachmann/Molkereifachfrau	267	279	281	266	–1	–0,4	–13	–4,7	–15	–5,3
Pferdewirt/Pferdewirtin	835	836	924	914	79	9,5	78	9,3	–10	–1,1
Revierjäger/Revierjägerin	25	18	21	17	–8	–32,0	–1	–5,6	–4	–19,0
Winzer/Winzerin	314	355	316	349	35	11,1	–6	–1,7	33	10,4
Neuer Beruf 2005										
Fachkraft Agrarservice	0	81	143	162	162	.	81	100,0	19	13,3
Modernisierter Beruf 2005										
Tierwirt/Tierwirtin	570	562	667	623	53	9,3	61	10,9	–44	–6,6
Behindertenberufe	**1.823**	**1.642**	**1.821**	**1.943**	**120**	**6,6**	**301**	**18,3**	**122**	**6,7**
Landwirtschaft insgesamt	**15.191**	**14.785**	**15.813**	**15.902**	**711**	**4,7**	**1.117**	**7,6**	**89**	**0,6**

noch Tabelle 5: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in ausgewählten Einzelberufen, differenziert nach Zuständigkeitsbereichen

Freie Berufe/Hauswirtschaft/Seeschifffahrt	Neu abgeschlossene Verträge				Entwicklung der Vertragszahl					
	2004	2005	2006	2007	2007 zu 2004		2007 zu 2005		2007 zu 2006	
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
Freie Berufe										
Notarfachangestellter/Notarfachangestellte	335	222	254	265	–70	–20,9	43	19,4	11	4,3
Patentanwaltsfachangestellter/Patentanwaltsfachangestellte	166	133	152	182	16	9,6	49	36,8	30	19,7
Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/ Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellte	2.207	2.542	2.110	2.029	–178	–8,1	–513	–20,2	–81	–3,8
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	2.500	2.221	2.161	1.972	–528	–21,1	–249	–11,2	–189	–8,7
Rechtsanwaltsfachangestellter/Rechtsanwaltsfachangestellte	5.619	5.131	5.201	4.910	–709	–12,6	–221	–4,3	–291	–5,6
Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte	6.551	5.726	5.716	6.371	–180	–2,7	645	11,3	655	11,5
Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinischer Fachangestellte	12.693	11.652	11.133	12.034	–659	–5,2	382	3,3	901	8,1
Modernisierte Berufe 2006										
Medizinischer Fachangestellter/Medizinischer Fachangestellte, bis 2005: Arzthelfer/Arzthelferin	14.872	14.529	13.859	14.910	38	0,3	381	2,6	1.051	7,6
Tiermedizinischer Fachangestellter/Tiermedizinische Fachangestellte, bis 2005: Tierarzthelfer/Tierarzthelferin	1.595	1.461	1.524	1.883	288	18,1	422	28,9	359	23,6
Modernisierte Berufe 2006 insgesamt	**16.467**	**15.990**	**15.383**	**16.793**	**326**	**2,0**	**803**	**5,0**	**1.410**	**9,2**
Freie Berufe insgesamt	**46.538**	**43.617**	**42.110**	**44.556**	**–1.982**	**–4,3**	**939**	**2,2**	**2.446**	**5,8**
Hauswirtschaft										
Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	2.321	1.883	1.962	2.123	–198	–8,5	240	12,7	161	8,2
Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin	2.132	1.701	1.829	1.835	–297	–13,9	134	7,9	6	0,3
Hauswirtschaftstechnischer Betriebshelfer/ Hauswirtschaftstechnische Betriebshelferin										
Hauswirtschaftstechnischer Helfer/Hauswirtschaftstechnische Helferin	423	535	529	516	93	22,0	–19	–3,6	–13	–2,5
Hauswirtschaft insgesamt	**4.876**	**4.119**	**4.320**	**4.474**	**–402**	**–8,2**	**355**	**8,6**	**154**	**3,6**
Seeschifffahrt										
Schiffsmechaniker/Schiffsmechanikerin	196	298	289	388	192	98,0	90	30,2	99	34,3
Seeschifffahrt insgesamt	**196**	**298**	**289**	**388**	**192**	**98,0**	**90**	**30,2**	**99**	**34,3**
Neu abgeschlossene Verträge insgesamt	**572.980**	**550.180**	**576.153**	**625.914**	**52.934**	**9,2**	**75.734**	**13,8**	**49.761**	**8,6**

Quelle: Erhebung des Bundesinsituts für Berufsbildung (BIBB) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September.

Tabelle 6: Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2004 bis 2007 in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungszeit

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge								Entwicklung			
	2004		2005		2006		2007		Veränderung 2007 zu 2005		Veränderung 2007 zu 2006	
Meldungen aus Industrie und Handel	absolut	Prozent*	absolut	Prozent*	absolut	Prozent*	absolut	Prozent*	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	0	0,0	15	0,0	62	0,0	58	0,0	43	286,7	–4	–6,5
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	594	0,1	738	0,1	746	0,1	679	0,1	–59	–8,0	–67	–9,0
Berg- und Maschinenmann/Berg- und Maschinenfrau	20	0,0	0	0,0	16	0,0	2	0,0	2	.	–14	–87,5
Chemielaborjungwerker/Chemielaborjungwerkerin	11	0,0	14	0,0	14	0,0	20	0,0	6	42,9	6	42,9
Drahtwarenmacher/Drahtwarenmacherin	6	0,0	5	0,0	5	0,0	8	0,0	3	60,0	3	60,0
Drahtzieher/Drahtzieherin	42	0,0	37	0,0	46	0,0	42	0,0	5	13,5	–4	–8,7
Fachkraft für Kurier,- Express- und Postdienstleistungen (bis 2004: Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr)	1.694	0,3	1.516	0,3	1.412	0,2	1.330	0,2	–186	–12,3	–82	–5,8
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	.	0	.
Fachkraft im Gastgewerbe	3.645	0,6	4.166	0,8	4.646	0,8	4.809	0,8	643	15,4	163	3,5
Fachlagerist/Fachlageristin	3.452	0,6	3.884	0,7	4.618	0,8	6.174	1,0	2.290	59,0	1.556	33,7
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	102	0,0	210	0,0	291	0,1	267	0,0	57	27,1	–24	–8,2
Federmacher/Federmacherin	15	0,0	20	0,0	19	0,0	39	0,0	19	95,0	20	105,3
Fotolaborant/Fotolaborantin	26	0,0	21	0,0	9	0,0	13	0,0	–8	–38,1	4	44,4
Fräser/Fräserin	50	0,0	42	0,0	32	0,0	68	0,0	26	61,9	36	112,5
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	760	0,1	636	0,1	681	0,1	702	0,1	66	10,4	21	3,1
Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	83	0,0	48	0,0	63	0,0	65	0,0	17	35,4	2	3,2
Kabeljungwerker/Kabeljungwerkerin	39	0,0	22	0,0	38	0,0	26	0,0	4	18,2	–12	–31,6
Kraftfahrzeugservicemechaniker/ Kraftfahrzeugservicemechanikerin	12	0,0	104	0,0	183	0,0	304	0,0	200	192,3	121	66,1
Maschinen- und Anlagenführer/ Maschinen- und Anlagenführerin	559	0,1	1.703	0,3	2.401	0,4	3.193	0,5	1.490	87,5	792	33,0
Metallschleifer/Metallschleiferin	18	0,0	29	0,0	34	0,0	23	0,0	–6	–20,7	–11	–32,4
Modenäher/Modenäherin	512	0,1	416	0,1	400	0,1	333	0,1	–83	–20,0	–67	–16,8
Polster- und Dekorationsnäher/ Polster- und Dekorationsnäherin	5	0,0	12	0,0	16	0,0	11	0,0	–1	–8,3	–5	–31,3
Produktionsfachkraft Chemie (bis 2004: Chemiebetriebsjungwerker/ Chemiebetriebsjungwerkerin)	190	0,0	226	0,0	265	0,0	317	0,1	91	40,3	52	19,6
Produktprüfer/Produktprüferin Textil (bis 2006: Textilstopfer/Textilstopferin)	16	0,0	21	0,0	16	0,0	16	0,0	–5	–23,8	0	0,0
Revolverdreher/Revolverdreherin	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	.	0	.
Schleifer/Schleiferin	13	0,0	2	0,0	0	0,0	0	0,0	–2	–100,0	0	.
Schuh- und Lederwarenstepper/ Schuh- und Lederwarenstepperin	13	0,0	8	0,0	7	0,0	11	0,0	3	37,5	4	57,1
Servicefachkraft für Dialogmarketing	0	0,0	0	0,0	453	0,1	665	0,1	665	.	212	46,8
Servicefahrer/Servicefahrerin	0	0,0	67	0,0	154	0,0	212	0,0	145	216,4	58	37,7
Teilezurichter/Teilezurichterin	2.310	0,4	2.148	0,4	2.239	0,4	2.614	0,4	466	21,7	375	16,7
Textilmaschinenführer/ Textilmaschinenführerin	540	0,1	43	0,0	4	0,0	1	0,0	–42	–97,7	–3	–75,0
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	917	0,2	949	0,2	943	0,2	1.000	0,2	51	5,4	57	6,0
Verkäufer/Verkäuferin	17.144	3,0	18.462	3,4	21.311	3,7	24.630	3,9	6.168	33,4	3.319	15,6
Vorpolierer/Vorpoliererin Schmuck- und Kleingeräteherstellung	0	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0
Zweijährige Berufe in Industrie und Handel insgesamt	**32.788**	**5,7**	**35.565**	**6,5**	**41.125**	**7,1**	**47.633**	**7,6**	**12.068**	**33,9**	**6.508**	**15,8**

* Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (aller Zuständigkeitsbereiche) in Prozent.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

noch Tabelle 6: Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2004 bis 2007 in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungszeit

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge								Entwicklung			
	2004		2005		2006		2007		Veränderung 2007 zu 2005		Veränderung 2007 zu 2006	
Meldungen aus dem Handwerk	absolut	Prozent*	absolut	Prozent*	absolut	Prozent*	absolut	Prozent*	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Änderungsschneider/Änderungsschneiderin	0	0,0	63	0,0	164	0,0	216	0,0	153	242,9	52	31,7
Ausbaufacharbeiter/Ausbaufacharbeiterin	571	0,1	537	0,1	665	0,1	735	0,1	198	36,9	70	10,5
Bauten- und Objektbeschichter/ Bauten- und Objektbeschichterin	990	0,2	1.365	0,2	1.574	0,3	1.797	0,3	432	31,6	223	14,2
Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	0,0	10	.	10	.
Fachkraft im Gastgewerbe	3	0,0	3	0,0	7	0,0	14	0,0	11	366,7	7	100,0
Fachlagerist/Fachlageristin	19	0,0	28	0,0	57	0,0	49	0,0	21	75,0	–8	–14,0
Fahrradmonteur/Fahrradmonteurin	48	0,0	160	0,0	246	0,0	227	0,0	67	41,9	–19	–7,7
Fotolaborant/Fotolaborantin	7	0,0	3	0,0	5	0,0	2	0,0	–1	–33,3	–3	–60,0
Fräser/Fräserin	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	0,0	9	.	9	.
Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin	749	0,1	715	0,1	931	0,2	1.039	0,2	324	45,3	108	11,6
Isolierfacharbeiter/Isolierfacharbeiterin	2	0,0	2	0,0	7	0,0	0	0,0	–2	–100,0	–7	–100,0
Kraftfahrzeugservicemechaniker/ Kraftfahrzeugservicemechanikerin	353	0,1	722	0,1	1.086	0,2	1.496	0,2	774	107,2	410	37,8
Maschinen- und Anlagenführer/ Maschinen- und Anlagenführerin	6	0,0	28	0,0	40	0,0	91	0,0	63	225,0	51	127,5
Metallschleifer/Metallschleiferin	2	0,0	0	0,0	1	0,0	1	0,0	1	.	0	0,0
Polster- und Dekorationsnäher/ Polster- und Dekorationsnäherin	116	0,0	78	0,0	71	0,0	78	0,0	0	0,0	7	9,9
Servicefahrer/Servicefahrerin	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,0	2	.	2	.
Teilezurichter/Teilezurichterin	84	0,0	108	0,0	118	0,0	174	0,0	66	61,1	56	47,5
Tiefbaufacharbeiter/Tiefbaufacharbeiterin	295	0,1	344	0,1	397	0,1	432	0,1	88	25,6	35	8,8
Verkäufer/Verkäuferin	15	0,0	23	0,0	31	0,0	30	0,0	7	30,4	–1	–3,2
Zweijährige Berufe im Handwerk insgesamt	**3.260**	**0,6**	**4.179**	**0,8**	**5.400**	**0,9**	**6.402**	**1,0**	**2.223**	**53,2**	**1.002**	**18,6**
Zweijährige Berufe insgesamt	**36.048**	**6,3**	**39.744**	**7,2**	**46.525**	**8,1**	**54.035**	**8,6**	**14.291**	**36,0**	**7.510**	**16,1**
Alle Berufe aller Zuständigkeitsbereiche	**572.980**	**100,0**	**550.180**	**100,0**	**576.153**	**100,0**	**625.914**	**100,0**	**75.734**	**13,8**	**49.761**	**8,6**

* Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (aller Zuständigkeitsbereiche) in Prozent.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 7: Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen 2007

Land	Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungszeit															
	Veränderung insgesamt		Davon im Bereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)	Anzahl	Anteil*)
Baden-Württemberg	18.058	22,2	6.223	13,0	10.604	45,6	390	20,5	463	28,7	297	5,1	81	12,1	0	0,0
Bayern	16.863	16,5	8.144	14,2	6.870	21,0	21	1,6	1.134	47,7	519	6,4	175	35,3	0	0,0
Berlin	3.751	17,4	2.980	23,3	611	10,7	2	0,3	11	2,9	143	8,0	4	2,5	0	0,0
Brandenburg	1.519	8,2	971	8,6	505	10,4	2	0,4	22	2,5	19	2,5	0	0,0	0	0,0
Bremen	527	8,4	373	9,1	138	9,9	0	0,0	0	0,0	14	2,6	0	0,0	2	7,1
Hamburg	1.602	11,3	952	9,7	430	15,2	31	18,7	18	9,4	165	15,1	5	9,4	1	0,8
Hessen	5.565	12,8	3.130	11,8	2.111	18,2	61	4,5	129	16,0	130	4,3	4	22,2	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.340	8,3	1.030	10,1	257	6,6	2	0,4	36	5,3	10	1,8	3	1,2	2	6,5
Niedersachsen	14.314	24,3	7.186	22,8	6.036	32,0	29	2,1	806	42,4	157	3,4	99	24,0	1	0,6
Nordrhein-Westfalen	16.017	12,1	10.872	13,9	4.251	11,7	292	10,9	200	7,4	364	3,3	38	5,1	0	0,0
Rheinland-Pfalz	4.306	13,5	2.423	14,0	1.658	15,8	15	2,1	113	14,0	70	3,1	27	9,1	0	0,0
Saarland	2.026	22,7	1.341	25,7	616	22,2	0	0,0	27	16,2	33	5,8	9	11,0	0	0,0
Sachsen	3.265	10,2	2.089	10,2	940	12,1	2	0,3	167	12,1	30	2,7	37	9,2	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.596	8,4	951	8,1	508	9,4	20	4,3	61	10,3	31	4,5	25	11,7	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.321	10,6	974	8,6	1.140	15,5	1	0,2	137	18,7	61	3,3	6	3,9	2	5,9
Thüringen	1.254	7,0	872	7,6	286	6,3	28	7,7	52	8,3	6	1,0	10	4,2	0	0,0
Alte Länder	**81.599**	**16,3**	**41.618**	**14,4**	**33.854**	**22,9**	**840**	**8,3**	**3.027**	**26,7**	**1.810**	**4,6**	**444**	**14,8**	**6**	**1,7**
Neue Länder und Berlin	**12.725**	**10,2**	**8.893**	**11,4**	**3.107**	**9,7**	**56**	**1,7**	**349**	**7,7**	**239**	**4,3**	**79**	**5,4**	**2**	**6,5**
Bundesgebiet	**94.324**	**15,1**	**50.511**	**13,7**	**36.961**	**20,6**	**896**	**6,7**	**3.376**	**21,2**	**2.049**	**4,6**	**523**	**11,7**	**8**	**2,1**

Vgl. zu den Vorjahresergebnissen 2006 auch Berufsbildungsbericht 2007, Tabelle 6, S. 297.
*) Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
01 Landwirtschaftliche Berufe	männlich	3.719	3.763	3.910	88,8	2.552	2.649	2.818	88,4	1.167	1.114	1.092	89,8
	weiblich	404	467	495	11,2	278	323	371	11,6	126	144	124	10,2
	gesamt	4.123	4.230	4.405	100,0	2.830	2.972	3.189	100,0	1.293	1.258	1.216	100,0
02 Tierwirtschaftliche Berufe	männlich	768	831	763	33,6	358	383	360	27,8	410	448	403	41,2
	weiblich	1.249	1.469	1.509	66,4	786	890	935	72,2	463	579	574	58,8
	gesamt	2.017	2.300	2.272	100,0	1.144	1.273	1.295	100,0	873	1.027	977	100,0
05 Gartenbauberufe	männlich	5.003	5.507	5.316	57,7	3.825	4.339	4.230	59,2	1.178	1.168	1.086	52,4
	weiblich	3.685	3.866	3.904	42,3	2.545	2.731	2.917	40,8	1.140	1.135	987	47,6
	gesamt	8.688	9.373	9.220	100,0	6.370	7.070	7.147	100,0	2.318	2.303	2.073	100,0
06 Forst-, Jagdberufe	männlich	675	649	652	95,7	459	441	443	96,7	216	208	209	93,7
	weiblich	27	38	29	4,3	12	23	15	3,3	15	15	14	6,3
	gesamt	702	687	681	100,0	471	464	458	100,0	231	223	223	100,0
07 Bergleute	männlich	127	113	42	100,0	111	75	19	100,0	16	38	23	100,0
	weiblich	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	gesamt	127	113	42	100,0	111	75	19	100,0	16	38	23	100,0
08 Mineralgewinner/Mineralgewinnerinnen	männlich	80	89	103	93,6	25	39	29	100,0	55	50	74	91,4
Mineralaufbereiter/Mineralaufbereiterinnen	weiblich	4	2	7	6,4	1	0	0	0,0	3	2	7	8,6
	gesamt	84	91	110	100,0	26	39	29	100,0	58	52	81	100,0
10 Steinbearbeiter/Steinbearbeiterinnen	männlich	610	598	490	91,4	522	516	424	92,0	88	82	66	88,0
	weiblich	62	48	46	8,6	52	36	37	8,0	10	12	9	12,0
	gesamt	672	646	536	100,0	574	552	461	100,0	98	94	75	100,0
11 Baustoffhersteller/Baustoffherstellerinnen	männlich	267	276	336	100,0	140	147	192	100,0	127	129	144	100,0
	weiblich	3	2	0	0,0	3	1	0	0,0	0	1	0	0,0
	gesamt	270	278	336	100,0	143	148	192	100,0	127	130	144	100,0
12 Keramiker/Keramikerinnen	männlich	125	119	136	67,0	65	65	82	71,9	60	54	54	60,7
	weiblich	83	69	67	33,0	50	38	32	28,1	33	31	35	39,3
	gesamt	208	188	203	100,0	115	103	114	100,0	93	85	89	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
13 Berufe in der Glasherstellung und	männlich	341	357	407	83,6	218	231	249	81,9	123	126	158	86,3
-bearbeitung	weiblich	55	67	80	16,4	41	50	55	18,1	14	17	25	13,7
	gesamt	396	424	487	100,0	259	281	304	100,0	137	143	183	100,0
14 Chemieberufe	männlich	1.954	1.973	1.988	80,6	1.608	1.670	1.678	82,1	346	303	310	73,3
	weiblich	381	392	478	19,4	295	297	365	17,9	86	95	113	26,7
	gesamt	2.335	2.365	2.466	100,0	1.903	1.967	2.043	100,0	432	398	423	100,0
15 Kunststoffberufe	männlich	2.013	2.205	2.707	94,8	1.592	1.748	2.207	95,1	421	457	500	93,6
	weiblich	117	130	147	5,2	79	96	113	4,9	38	34	34	6,4
	gesamt	2.130	2.335	2.854	100,0	1.671	1.844	2.320	100,0	459	491	534	100,0
16 Papierherstellungs-,	männlich	487	683	763	93,5	398	552	617	93,5	89	131	146	93,6
Papierverarbeitungsberufe	weiblich	34	38	53	6,5	27	29	43	6,5	7	9	10	6,4
	gesamt	521	721	816	100,0	425	581	660	100,0	96	140	156	100,0
17 Druck- und Druckverarbeitungsberufe	männlich	3.490	3.748	4.001	61,1	2.797	2.972	3.280	61,0	693	776	721	61,3
	weiblich	2.022	2.326	2.552	38,9	1.621	1.853	2.096	39,0	401	473	456	38,7
	gesamt	5.512	6.074	6.553	100,0	4.418	4.825	5.376	100,0	1.094	1.249	1.177	100,0
18 Berufe in der Holzbearbeitung,	männlich	318	361	385	92,5	228	241	291	94,5	90	120	94	87,0
Holz- und Flechtwarenherstellung	weiblich	34	29	31	7,5	11	17	17	5,5	23	12	14	13,0
	gesamt	352	390	416	100,0	239	258	308	100,0	113	132	108	100,0
19 Berufe in der Hütten- und	männlich	379	401	444	97,6	309	321	343	98,0	70	80	101	96,2
Halbzeugindustrie	weiblich	5	6	11	2,4	5	3	7	2,0	0	3	4	3,8
	gesamt	384	407	455	100,0	314	324	350	100,0	70	83	105	100,0
20 Gießereiberufe	männlich	542	640	706	99,4	368	450	515	99,4	174	190	191	99,5
	weiblich	5	3	4	0,6	3	0	3	0,6	2	3	1	0,5
	gesamt	547	643	710	100,0	371	450	518	100,0	176	193	192	100,0
21 Berufe in der spanlosen	männlich	46	61	71	97,3	46	61	70	98,6	0	0	1	50,0
Metallverformung	weiblich	1	1	2	2,7	1	1	1	1,4	0	0	1	50,0
	gesamt	47	62	73	100,0	47	62	71	100,0	0	0	2	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
22 Berufe in der spanenden Metallverformung	männlich	5.082	5.588	7.459	96,8	3.726	4.097	5.573	96,6	1.356	1.491	1.886	97,4
	weiblich	171	171	250	3,2	137	132	199	3,4	34	39	51	2,6
	gesamt	5.253	5.759	7.709	100,0	3.863	4.229	5.772	100,0	1.390	1.530	1.937	100,0
23 Berufe in der Metalloberflächenveredlung und Metallvergütung	männlich	58	278	319	90,1	55	206	249	89,2	3	72	70	93,3
	weiblich	8	43	35	9,9	7	42	30	10,8	1	1	5	6,7
	gesamt	66	321	354	100,0	62	248	279	100,0	4	73	75	100,0
24 Metallverbindungsberufe	männlich	48	0	0	.	38	0	0	.	10	0	0	.
	weiblich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
	gesamt	48	0	0	.	38	0	0	.	10	0	0	.
25 Metall- und Anlagenbauberufe	männlich	11.905	12.674	15.622	98,9	8.898	9.340	11.838	98,8	3.007	3.334	3.784	99,1
	weiblich	143	139	180	1,1	125	112	146	1,2	18	27	34	0,9
	gesamt	12.048	12.813	15.802	100,0	9.023	9.452	11.984	100,0	3.025	3.361	3.818	100,0
26 Blechkonstruktions- und Installationsberufe	männlich	10.635	11.365	12.360	99,2	9.224	9.816	10.772	99,2	1.411	1.549	1.588	99,3
	weiblich	102	116	101	0,8	90	90	89	0,8	12	26	12	0,8
	gesamt	10.737	11.481	12.461	100,0	9.314	9.906	10.861	100,0	1.423	1.575	1.600	100,0
27 Machinenbau- und -wartungsberufe	männlich	16.931	17.161	18.542	95,5	13.722	13.467	14.859	95,2	3.209	3.694	3.683	96,6
	weiblich	705	826	883	4,5	603	712	755	4,8	102	114	128	3,4
	gesamt	17.636	17.987	19.425	100,0	14.325	14.179	15.614	100,0	3.311	3.808	3.811	100,0
28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	männlich	26.254	27.723	29.272	97,2	21.338	22.262	23.736	97,2	4.916	5.461	5.536	97,2
	weiblich	648	757	852	2,8	544	605	690	2,8	104	152	162	2,8
	gesamt	26.902	28.480	30.124	100,0	21.882	22.867	24.426	100,0	5.020	5.613	5.698	100,0
29 Werkzeug-und Formenbauberufe	männlich	3.619	3.600	3.838	95,0	3.066	3.007	3.231	94,7	553	593	607	97,1
	weiblich	191	163	200	5,0	180	152	182	5,3	11	11	18	2,9
	gesamt	3.810	3.763	4.038	100,0	3.246	3.159	3.413	100,0	564	604	625	100,0
30 Feinwerktechnische und verwandte Berufe	männlich	5.174	4.855	5.597	62,4	4.707	4.410	5.093	64,8	467	445	504	45,7
	weiblich	3.012	2.953	3.368	37,6	2.484	2.436	2.770	35,2	528	517	598	54,3
	gesamt	8.186	7.808	8.965	100,0	7.191	6.846	7.863	100,0	995	962	1.102	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
31 Elektroberufe	männlich	30.374	30.730	33.461	95,0	25.132	25.175	27.523	95,0	5.242	5.555	5.938	95,1
	weiblich	1.425	1.494	1.751	5,0	1.154	1.236	1.448	5,0	271	258	303	4,9
	gesamt	31.799	32.224	35.212	100,0	26.286	26.411	28.971	100,0	5.513	5.813	6.241	100,0
32 Montierer/Montiererinnen	männlich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
und Metallberufe, a.n.g.	weiblich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
	gesamt	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
33 Spinnberufe	männlich	22	25	14	100,0	15	19	10	100,0	7	6	4	100,0
	weiblich	1	0	0	0,0	1	0	0	0,0	0	0	0	0,0
	gesamt	23	25	14	100,0	16	19	10	100,0	7	6	4	100,0
34 Berufe in der Textilherstellung	männlich	92	190	209	82,3	74	148	167	89,3	18	42	42	62,7
	weiblich	33	40	45	17,7	18	25	20	10,7	15	15	25	37,3
	gesamt	125	230	254	100,0	92	173	187	100,0	33	57	67	100,0
35 Berufe in der Textilverarbeitung	männlich	158	136	217	15,0	127	107	175	15,0	31	29	42	14,7
	weiblich	1.145	1.201	1.233	85,0	841	888	989	85,0	304	313	244	85,3
	gesamt	1.303	1.337	1.450	100,0	968	995	1.164	100,0	335	342	286	100,0
36 Textilveredler/Textilveredlerinnen	männlich	30	113	122	89,7	21	86	100	92,6	9	27	22	78,6
	weiblich	5	14	14	10,3	2	9	8	7,4	3	5	6	21,4
	gesamt	35	127	136	100,0	23	95	108	100,0	12	32	28	100,0
37 Berufe in der Lederherstellung,	männlich	349	366	397	64,1	275	298	333	64,5	74	68	64	62,1
Leder- und Fellverarbeitung	weiblich	182	198	222	35,9	138	159	183	35,5	44	39	39	37,9
	gesamt	531	564	619	100,0	413	457	516	100,0	118	107	103	100,0
39 Berufe in der Back-, Konditor-,	männlich	5.840	5.692	5.325	68,1	4.927	4.772	4.544	68,8	913	920	781	64,4
Süßwarenherstellung	weiblich	2.225	2.175	2.492	31,9	1.843	1.809	2.060	31,2	382	366	432	35,6
	gesamt	8.065	7.867	7.817	100,0	6.770	6.581	6.604	100,0	1.295	1.286	1.213	100,0
40 Fleischer/Fleischerinnen	männlich	2.789	2.859	2.709	91,1	2.173	2.256	2.101	90,4	616	603	608	93,3
	weiblich	101	114	266	8,9	71	66	222	9,6	30	48	44	6,7
	gesamt	2.890	2.973	2.975	100,0	2.244	2.322	2.323	100,0	646	651	652	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
41 Köche/Köchinnen	männlich	13.357	14.221	14.416	77,1	8.440	9.023	9.559	77,4	4.917	5.198	4.857	76,4
	weiblich	3.798	4.183	4.284	22,9	2.338	2.561	2.785	22,6	1.460	1.622	1.499	23,6
	gesamt	17.155	18.404	18.700	100,0	10.778	11.584	12.344	100,0	6.377	6.820	6.356	100,0
42 Berufe in der Getränke-,	männlich	412	426	443	92,1	352	362	384	92,5	60	64	59	89,4
Genussmittelherstellung	weiblich	33	32	38	7,9	27	25	31	7,5	6	7	7	10,6
	gesamt	445	458	481	100,0	379	387	415	100,0	66	71	66	100,0
43 Übrige Ernährungsberufe	männlich	903	917	927	70,5	652	664	698	75,3	251	253	229	59,2
	weiblich	282	315	387	29,5	164	190	229	24,7	118	125	158	40,8
	gesamt	1.185	1.232	1.314	100,0	816	854	927	100,0	369	378	387	100,0
44 Hochbauberufe	männlich	6.485	7.192	7.581	99,4	4.777	5.376	5.749	99,3	1.708	1.816	1.832	99,7
	weiblich	31	33	44	0,6	22	27	39	0,7	9	6	5	0,3
	gesamt	6.516	7.225	7.625	100,0	4.799	5.403	5.788	100,0	1.717	1.822	1.837	100,0
46 Tiefbauberufe	männlich	3.577	3.782	4.111	99,2	2.094	2.267	2.707	98,9	1.483	1.515	1.404	99,7
	weiblich	20	22	33	0,8	16	17	29	1,1	4	5	4	0,3
	gesamt	3.597	3.804	4.144	100,0	2.110	2.284	2.736	100,0	1.487	1.520	1.408	100,0
48 Ausbauberufe	männlich	10.187	10.701	11.773	98,3	7.892	8.295	9.390	98,4	2.295	2.406	2.383	98,2
	weiblich	178	165	199	1,7	132	114	155	1,6	46	51	44	1,8
	gesamt	10.365	10.866	11.972	100,0	8.024	8.409	9.545	100,0	2.341	2.457	2.427	100,0
49 Raumausstatter/Raumausstatterinnen,	männlich	1.230	1.293	1.303	66,4	959	1.015	1.059	64,6	271	278	244	75,8
Polsterer/Polstererinnen	weiblich	570	661	659	33,6	501	559	581	35,4	69	102	78	24,2
	gesamt	1.800	1.954	1.962	100,0	1.460	1.574	1.640	100,0	340	380	322	100,0
50 Berufe in der Holz- und	männlich	10.039	10.735	11.714	92,0	7.533	8.065	8.959	91,8	2.506	2.670	2.755	92,6
Kunststoffverarbeitung	weiblich	845	855	1.017	8,0	677	680	796	8,2	168	175	221	7,4
	gesamt	10.884	11.590	12.731	100,0	8.210	8.745	9.755	100,0	2.674	2.845	2.976	100,0
51 Maler/Malerinnen, Lackierer/	männlich	11.912	12.606	14.143	88,6	9.163	9.774	11.160	88,6	2.749	2.832	2.983	88,6
Lackiererinnen und verwandte Berufe	weiblich	1.213	1.364	1.817	11,4	938	1.000	1.432	11,4	275	364	385	11,4
	gesamt	13.125	13.970	15.960	100,0	10.101	10.774	12.592	100,0	3.024	3.196	3.368	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
52 Warenprüfer/Warenprüferinnen,	männlich	9.097	4.376	5.833	92,1	6.437	2.791	4.122	92,8	2.660	1.585	1.711	90,4
Versandfertigmacher/Versandfertig-	weiblich	916	371	501	7,9	671	221	320	7,2	245	150	181	9,6
macherinnen	gesamt	10.013	4.747	6.334	100,0	7.108	3.012	4.442	100,0	2.905	1.735	1.892	100,0
54 Maschinen-, Versandfertigmacher/	männlich	2.012	2.748	3.641	95,0	1.275	1.741	2.488	96,1	737	1.007	1.153	92,8
Versandfertigmacherinnen	weiblich	143	159	191	5,0	78	82	101	3,9	65	77	90	7,2
	gesamt	2.155	2.907	3.832	100,0	1.353	1.823	2.589	100,0	802	1.084	1.243	100,0
55 Maschineneinrichter/	männlich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
Maschineneinrichterinnen, a.n.g.	weiblich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
	gesamt	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
62 Techniker/Technikerinnen,a.n.g.	männlich	706	701	662	71,5	521	507	487	69,7	185	194	175	77,1
	weiblich	297	280	264	28,5	232	227	212	30,3	65	53	52	22,9
	gesamt	1.003	981	926	100,0	753	734	699	100,0	250	247	227	100,0
63 Technische Sonderfachkräfte	männlich	1.447	1.476	1.680	48,2	1.185	1.222	1.387	48,9	262	254	293	45,1
	weiblich	1.782	1.849	1.809	51,8	1.430	1.513	1.452	51,1	352	336	357	54,9
	gesamt	3.229	3.325	3.489	100,0	2.615	2.735	2.839	100,0	614	590	650	100,0
64 Technische Zeichner/	männlich	2.248	2.386	2.761	56,0	2.104	2.196	2.544	56,4	144	190	217	52,2
Technische Zeichnerinnen und	weiblich	1.824	1.918	2.165	44,0	1.642	1.710	1.966	43,6	182	208	199	47,8
verwandte Berufe	gesamt	4.072	4.304	4.926	100,0	3.746	3.906	4.510	100,0	326	398	416	100,0
66 Verkaufspersonal	männlich	7.515	8.657	9.969	26,5	5.544	6.536	7.977	26,4	1.971	2.121	1.992	27,1
	weiblich	23.005	24.864	27.625	73,5	17.857	19.315	22.261	73,6	5.148	5.549	5.364	72,9
	gesamt	30.520	33.521	37.594	100,0	23.401	25.851	30.238	100,0	7.119	7.670	7.356	100,0
67 Groß- u. Einzelhandelskaufleute,	männlich	24.224	25.696	27.279	48,3	20.208	21.201	22.880	48,9	4.016	4.495	4.399	45,2
Ein- und Verkaufsfachleute	weiblich	24.961	26.836	29.204	51,7	20.235	21.589	23.874	51,1	4.726	5.247	5.330	54,8
	gesamt	49.185	52.532	56.483	100,0	40.443	42.790	46.754	100,0	8.742	9.742	9.729	100,0
68 Warenkaufleute, a.n.g.,	männlich	530	580	543	17,0	431	495	475	16,4	99	85	68	22,3
Vertreter/Vertreterinnen	weiblich	3.083	2.693	2.658	83,0	2.810	2.448	2.421	83,6	273	245	237	77,7
	gesamt	3.613	3.273	3.201	100,0	3.241	2.943	2.896	100,0	372	330	305	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
69 Bank-, Bausparkassen-,	männlich	8.186	8.072	8.395	43,7	7.232	7.057	7.352	43,9	954	1.015	1.043	42,4
Versicherungsfachleute	weiblich	10.418	10.240	10.830	56,3	9.144	8.976	9.414	56,1	1.274	1.264	1.416	57,6
	gesamt	18.604	18.312	19.225	100,0	16.376	16.033	16.766	100,0	2.228	2.279	2.459	100,0
70 Andere Dienstleistungskaufleute	männlich	5.823	6.722	7.529	40,3	4.891	5.586	6.289	40,8	932	1.136	1.240	37,6
und zugehörige Berufe	weiblich	8.556	10.276	11.176	59,7	7.110	8.260	9.117	59,2	1.446	2.016	2.059	62,4
	gesamt	14.379	16.998	18.705	100,0	12.001	13.846	15.406	100,0	2.378	3.152	3.299	100,0
71 Berufe des Landverkehrs	männlich	1.655	1.863	2.965	95,5	1.142	1.359	2.178	95,5	513	504	787	95,3
	weiblich	81	109	141	4,5	56	68	102	4,5	25	41	39	4,7
	gesamt	1.736	1.972	3.106	100,0	1.198	1.427	2.280	100,0	538	545	826	100,0
72 Berufe des Wasser-, Luftverkehrs	männlich	410	422	539	93,6	367	381	475	93,5	43	41	64	94,1
	weiblich	20	26	37	6,4	19	25	33	6,5	1	1	4	5,9
	gesamt	430	448	576	100,0	386	406	508	100,0	44	42	68	100,0
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	männlich	1.022	977	873	65,6	877	828	744	68,7	145	149	129	52,2
	weiblich	494	435	457	34,4	395	347	339	31,3	99	88	118	47,8
	gesamt	1.516	1.412	1.330	100,0	1.272	1.175	1.083	100,0	244	237	247	100,0
74 Lagerverwalter/Lagerverwalterinnen,	männlich	94	6.763	8.127	90,5	45	5.141	6.454	90,2	49	1.622	1.673	91,6
Lager-, Transportarbeiter/Lager-,	weiblich	5	762	854	9,5	1	602	701	9,8	4	160	153	8,4
Transportarbeiterinnen	gesamt	99	7.525	8.981	100,0	46	5.743	7.155	100,0	53	1.782	1.826	100,0
75 Berufe in der Unternehmensleitung,	männlich	1.471	1.488	1.669	25,9	1.267	1.297	1.422	26,1	204	191	247	24,7
-beratung und -prüfung	weiblich	4.255	4.277	4.781	74,1	3.631	3.640	4.029	73,9	624	637	752	75,3
	gesamt	5.726	5.765	6.450	100,0	4.898	4.937	5.451	100,0	828	828	999	100,0
77 Rechnungskaufleute,	männlich	10.061	10.259	11.319	90,2	8.779	8.955	9.983	90,3	1.282	1.304	1.336	89,1
Informatiker/Informatikerinnen	weiblich	1.339	1.198	1.235	9,8	1.113	986	1.071	9,7	226	212	164	10,9
	gesamt	11.400	11.457	12.554	100,0	9.892	9.941	11.054	100,0	1.508	1.516	1.500	100,0
78 Büroberufe, kaufmännische	männlich	20.755	21.140	22.145	27,7	17.505	17.788	18.835	28,4	3.250	3.352	3.310	24,4
Angestellte, a.n.g.	weiblich	53.985	54.892	57.820	72,3	43.957	44.786	47.586	71,6	10.028	10.106	10.234	75,6
	gesamt	74.740	76.032	79.965	100,0	61.462	62.574	66.421	100,0	13.278	13.458	13.544	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
79 Dienst-, Wachberufe	männlich	996	1.112	1.141	70,9	747	821	885	69,6	249	291	256	75,5
	weiblich	384	460	469	29,1	335	381	386	30,4	49	79	83	24,5
	gesamt	1.380	1.572	1.610	100,0	1.082	1.202	1.271	100,0	298	370	339	100,0
80 Sicherheitsberufe, a.n.g.	männlich	523	592	502	74,0	457	486	436	76,2	66	106	66	62,3
	weiblich	119	116	176	26,0	95	90	136	23,8	24	26	40	37,7
	gesamt	642	708	678	100,0	552	576	572	100,0	90	132	106	100,0
82 Publizisten, Übersetzungs-,	männlich	116	137	123	18,8	82	93	79	18,7	34	44	44	19,0
Bibliotheks- und verwandte Berufe	weiblich	501	508	531	81,2	347	345	343	81,3	154	163	188	81,0
	gesamt	617	645	654	100,0	429	438	422	100,0	188	207	232	100,0
83 Künstlerische und zugeordnete Berufe	männlich	1.917	2.200	2.422	57,0	1.503	1.739	1.931	55,5	414	461	491	63,9
	weiblich	1.344	1.624	1.827	43,0	1.113	1.324	1.550	44,5	231	300	277	36,1
	gesamt	3.261	3.824	4.249	100,0	2.616	3.063	3.481	100,0	645	761	768	100,0
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	männlich	212	222	237	0,8	146	152	175	0,7	66	70	62	1,9
	weiblich	27.430	26.294	28.590	99,2	24.563	23.283	25.448	99,3	2.867	3.011	3.142	98,1
	gesamt	27.642	26.516	28.827	100,0	24.709	23.435	25.623	100,0	2.933	3.081	3.204	100,0
86 Soziale Berufe	männlich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
	weiblich	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
	gesamt	0	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	.
87 Lehrer/Lehrerinnen	männlich	0	0	55	57,9	0	0	33	56,9	0	0	22	59,5
	weiblich	0	0	40	42,1	0	0	25	43,1	0	0	15	40,5
	gesamt	0	0	95	100,0	0	0	58	100,0	0	0	37	100,0
90 Berufe in der Körperpflege	männlich	1.671	1.763	1.939	10,4	1.348	1.439	1.644	10,9	323	324	295	8,5
	weiblich	13.654	13.888	16.657	89,6	10.913	10.973	13.484	89,1	2.741	2.915	3.173	91,5
	gesamt	15.325	15.651	18.596	100,0	12.261	12.412	15.128	100,0	3.064	3.239	3.468	100,0
91 Hotel- und Gaststättenberufe	männlich	7.386	7.866	7.802	26,9	4.924	5.281	5.591	27,6	2.462	2.585	2.211	25,4
	weiblich	18.689	20.148	21.177	73,1	12.257	13.396	14.681	72,4	6.432	6.752	6.496	74,6
	gesamt	26.075	28.014	28.979	100,0	17.181	18.677	20.272	100,0	8.894	9.337	8.707	100,0

noch Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 bis 2007 nach Berufsgruppen, Regionen und geschlechtsspezifischen Anteilen der Auszubildenden

Berufsgruppe		Bundesgebiet				Alte Länder				Neue Länder und Berlin			
		2005	2006	2007		2005	2006	2007		2005	2006	2007	
		absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	absolut	in Prozent
92 Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	männlich	336	383	393	7,8	183	169	225	6,3	153	214	168	11,4
	weiblich	4.260	4.460	4.649	92,2	2.978	3.128	3.348	93,7	1.282	1.332	1.301	88,6
	gesamt	4.596	4.843	5.042	100,0	3.161	3.297	3.573	100,0	1.435	1.546	1.469	100,0
93 Reinigungs- und Entsorgungsberufe	männlich	2.308	2.276	2.306	81,9	1.420	1.407	1.507	83,9	888	869	799	78,5
	weiblich	515	461	508	18,1	279	255	289	16,1	236	206	219	21,5
	gesamt	2.823	2.737	2.814	100,0	1.699	1.662	1.796	100,0	1.124	1.075	1.018	100,0
99 Nicht zugeordnete Berufe	männlich	9.162	8.836	9.102	77,0	5.093	4.897	5.272	77,1	4.069	3.939	3.830	77,0
	weiblich	2.593	2.707	2.712	23,0	1.324	1.439	1.566	22,9	1.269	1.268	1.146	23,0
	gesamt	11.755	11.543	11.814	100,0	6.417	6.336	6.838	100,0	5.338	5.207	4.976	100,0
Zusammenfassung:													
01–06 Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft und im Gartenbau	männlich	10.165	10.750	10.641	64,2	7.194	7.812	7.851	64,9	2.971	2.938	2.790	62,2
	weiblich	5.365	5.840	5.937	35,8	3.621	3.967	4.238	35,1	1.744	1.873	1.699	37,8
	gesamt	15.530	16.590	16.578	100,0	10.815	11.779	12.089	100,0	4.715	4.811	4.489	100,0
07–08 Berufe im Bergbau und in der Mineralgewinnung	männlich	207	202	145	95,4	136	114	48	100,0	71	88	97	93,3
	weiblich	4	2	7	4,6	1	0	0	0,0	3	2	7	6,7
	gesamt	211	204	152	100,0	137	114	48	100,0	74	90	104	100,0
10–54 Fertigungsberufe	männlich	199.143	203.774	223.782	90,1	155.383	157.813	176.527	90,3	43.760	45.961	47.255	89,6
	weiblich	20.928	21.675	24.533	9,9	15.990	16.370	19.058	9,7	4.938	5.305	5.475	10,4
	gesamt	220.071	225.449	248.315	100,0	171.373	174.183	195.585	100,0	48.698	51.266	52.730	100,0
62–64 Technische Berufe	männlich	4.401	4.563	5.103	54,6	3.810	3.925	4.418	54,9	591	638	685	53,0
	weiblich	3.903	4.047	4.238	45,4	3.304	3.450	3.630	45,1	599	597	608	47,0
	gesamt	8.304	8.610	9.341	100,0	7.114	7.375	8.048	100,0	1.190	1.235	1.293	100,0
66–93 Dienstleistungsberufe	männlich	97.211	109.190	118.272	34,8	79.098	88.211	97.570	35,1	18.113	20.979	20.702	33,7
	weiblich	197.098	204.567	221.442	65,2	159.208	164.217	180.638	64,9	37.890	40.350	40.804	66,3
	gesamt	294.309	313.757	339.714	100,0	238.306	252.428	278.208	100,0	56.003	61.329	61.506	100,0
99 Nicht zugeordnete Berufe	männlich	9.162	8.836	9.102	77,0	5.093	4.897	5.272	77,1	4.069	3.939	3.830	77,0
	weiblich	2.593	2.707	2.712	23,0	1.324	1.439	1.566	22,9	1.269	1.268	1.146	23,0
	gesamt	11.755	11.543	11.814	100,0	6.417	6.336	6.838	100,0	5.338	5.207	4.976	100,0
01–99 Berufe insgesamt	**männlich**	**320.289**	**337.315**	**367.045**	**58,6**	**250.714**	**262.772**	**291.686**	**58,2**	**69.575**	**74.543**	**75.359**	**60,2**
	weiblich	**229.891**	**238.838**	**258.869**	**41,4**	**183.448**	**189.443**	**209.130**	**41,8**	**46.443**	**49.395**	**49.739**	**39,8**
	gesamt	**550.180**	**576.153**	**625.914**	**100,0**	**434.162**	**452.215**	**500.816**	**100,0**	**116.018**	**123.938**	**125.098**	**100,0**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 9: Übersicht über die im Jahr 2007 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen mit Vergleichsdaten der Neuabschlüsse in den Jahren 2004 bis 2006

Die 25 im Jahr 2007 am häufigsten von Jugendlichen neu besetzten Berufe	2004			2005			2006			2007		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
1 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.648	16.338	29.986	13.368	16.176	29.544	14.353	17.388	31.741	15.098	18.932	34.030
2 Bürokaufmann/Bürokauffrau	6.926	17.196	24.122	6.551	16.048	22.599	6.598	16.351	22.949	7.010	17.925	24.935
3 Verkäufer/Verkäuferin	6.088	11.071	17.159	6.740	11.745	18.485	7.680	13.662	21.342	8.946	15.714	24.660
4 Kraftfahrzeugmechatroniker/ Kraftfahrzeugmechatronikerin*	22.115	501	22.616	20.427	496	20.923	20.937	558	21.495	21.515	601	22.116
5 Industriekaufmann/ Industriekauffrau	7.674	11.641	19.315	7.227	11.111	18.338	7.347	11.764	19.111	7.821	12.635	20.456
6 Koch/Köchin	13.495	4.052	17.547	13.357	3.798	17.155	14.221	4.183	18.404	14.416	4.284	18.700
7 Friseur/Friseurin	1.685	14.572	16.257	1.665	13.277	14.942	1.751	13.433	15.184	1.933	16.114	18.047
8 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	9.185	6.475	15.660	8.508	6.077	14.585	8.906	6.445	15.351	9.611	7.099	16.710
9 Industriemechaniker/Industriemechanikerin	14.179	578	14.757	13.632	542	14.174	13.610	624	14.234	14.527	688	15.215
10 Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.902	10.815	13.717	2.936	10.763	13.699	2.965	10.575	13.540	3.337	11.660	14.997
11 Medizinischer Fachangestellter/ Fachangestellte*	119	14.753	14.872	111	14.418	14.529	122	13.737	13.859	141	14.769	14.910
12 Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.100	9.713	12.813	2.935	9.419	12.354	2.997	10.078	13.075	2.938	10.292	13.230
13 Bankkaufmann/Bankkauffrau	5.439	7.324	12.763	5.211	7.230	12.441	5.251	7.298	12.549	5.339	7.723	13.062
14 Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk*	753	10.928	11.681	775	11.260	12.035	977	11.202	12.179	1.023	11.911	12.934
15 Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Fachangestellte*	60	12.633	12.693	49	11.603	11.652	46	11.087	11.133	32	12.002	12.034
16 Elektroniker/Elektronikerin	9.049	99	9.148	9.227	113	9.340	9.713	115	9.828	11.330	152	11.482
17 Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik*	10.247	96	10.343	9.439	84	9.523	10.137	103	10.240	10.728	87	10.815
18 Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	9.138	953	10.091	8.015	863	8.878	8.476	951	9.427	9.172	1.318	10.490
19 Metallbauer/ Metallbauerin	7.857	74	7.931	7.441	78	7.519	8.020	64	8.084	9.926	115	10.041
20 Tischler/Tischlerin	9.140	704	9.844	8.287	735	9.022	8.560	725	9.285	9.180	845	10.025
21 Fachkraft für Lagerlogistik*	5.322	586	5.908	5.539	629	6.168	6.763	762	7.525	8.127	854	8.981
22 Fachinformatiker/ Fachinformatikerin	7.101	565	7.666	6.916	521	7.437	7.193	438	7.631	8.128	527	8.655
23 Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	2.038	5.111	7.149	2.076	4.929	7.005	2.096	5.264	7.360	2.007	5.604	7.611
24 Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	5.029	147	5.176	5.012	168	5.180	5.522	170	5.692	7.360	248	7.608
25 Mechatroniker/Mechatronikerin	6.127	239	6.366	6.290	279	6.569	6.540	340	6.880	7.189	374	7.563
Summe der Neuabschlüsse in den 25 am häufigsten besetzten Berufen	**178.416**	**157.164**	**335.580**	**171.734**	**152.362**	**324.096**	**180.781**	**157.317**	**338.098**	**196.834**	**172.473**	**369.307**
Zum Vergleich: Neuabschlüsse in allen Berufen	333.729	239.251	572.980	320.289	229.891	550.180	337.315	238.838	576.153	367.045	258.869	625.914
Anteil der Neuabschlüsse in den 25 Berufen an den Neuabschlüssen in allen Berufen in Prozent	53,5	65,7	58,6	53,6	66,3	58,9	53,6	65,9	58,7	53,6	66,6	58,0

* Einschließlich auslaufender bzw. ausgelaufener Vorgängerberufe.

noch Tabelle 9: Übersicht über die im Jahr 2007 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen mit Vergleichsdaten der Neuabschlüsse in den Jahren 2004 bis 2006

Die 25 im Jahr 2007 am häufigsten von jungen Frauen neu besetzten Berufe	2004			2005			2006			2007		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
1 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.648	16.338	29.986	13.368	16.176	29.544	14.353	17.388	31.741	15.098	18.932	34.030
2 Bürokaufmann/Bürokauffrau	6.926	17.196	24.122	6.551	16.048	22.599	6.598	16.351	22.949	7.007	17.925	24.932
3 Friseur/Friseurin	1.685	14.572	16.257	1.665	13.277	14.942	1.751	13.433	15.184	1.933	16.114	18.047
4 Verkäufer/Verkäuferin	6.088	11.071	17.159	6.740	11.745	18.485	7.680	13.662	21.342	8.946	15.714	24.660
5 Medizinischer Fachangestellter/ Fachangestellte*	119	14.753	14.872	111	14.418	14.529	122	13.737	13.859	141	14.769	14.910
6 Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.674	11.641	19.315	7.227	11.111	18.338	7.347	11.764	19.111	7.821	12.635	20.456
7 Zahnmedizinischer Fachangestellter/ Fachangestellte*	60	12.633	12.693	49	11.603	11.652	46	11.087	11.133	32	12.002	12.034
8 Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk*	753	10.928	11.681	775	11.260	12.035	977	11.202	12.179	1.023	11.911	12.934
9 Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	2.902	10.815	13.717	2.936	10.763	13.699	2.965	10.575	13.540	3.337	11.660	14.997
10 Hotelfachmann/Hotelfachfrau	3.100	9.713	12.813	2.935	9.419	12.354	2.997	10.078	13.075	2.938	10.292	13.230
11 Bankkaufmann/Bankkauffrau	5.439	7.324	12.763	5.211	7.230	12.441	5.251	7.298	12.549	5.439	7.623	13.062
12 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außen-handel	9.185	6.475	15.660	8.508	6.077	14.585	8.906	6.445	15.351	9.611	7.099	16.710
13 Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	2.038	5.111	7.149	2.076	4.929	7.005	2.096	5.264	7.360	2.007	5.604	7.611
14 Rechtsanwaltsfachangestellter/ Rechtsanwaltsfachangestellte	194	5.425	5.619	196	4.935	5.131	204	4.997	5.201	180	4.730	4.910
15 Steuerfachangestellter/Steuerfach-angestellte	1.793	4.758	6.551	1.471	4.255	5.726	1.476	4.240	5.716	1.641	4.730	6.371
16 Koch/Köchin	13.495	4.052	17.547	13.357	3.798	17.155	14.221	4.183	18.404	14.416	4.284	18.700
17 Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungs-fachangestellte	1.704	3.832	5.536	1.559	3.514	5.073	1.546	3.644	5.190	1.563	3.783	5.346
18 Fachkraft im Gastgewerbe	1.106	2.542	3.648	1.260	2.909	4.169	1.482	3.171	4.653	1.449	3.374	4.823
19 Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung*	2.969	2.181	5.150	2.891	2.227	5.118	3.157	2.315	5.472	3.511	2.633	6.144
20 Florist/Floristin	121	2.707	2.828	110	2.402	2.512	108	2.489	2.597	96	2.521	2.617
21 Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin	129	2.365	2.494	115	2.245	2.360	139	2.346	2.485	173	2.518	2.691
22 Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen*	2.680	2.549	5.229	2.638	2.470	5.108	2.465	2.197	4.662	2.624	2.446	5.070
23 Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauf-frau	475	2.286	2.761	431	1.940	2.371	380	2.088	2.468	365	2.082	2.447
24 Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellter/Angestellte								2.044		53	1.976	2.029
25 Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter/ Notarfachangestellte	78	2.422	2.500	72	2.149	2.221	71	2.090	2.161	79	1.893	1.972
Summe der Neuabschlüsse in den 25 am häufigsten besetzten Berufen	**84.361**	**183.689**	**268.050**	**82.252**	**176.900**	**259.152**	**86.338**	**184.088**	**268.382**	**91.483**	**199.250**	**290.733**
Zum Vergleich: Neuabschlüsse in allen Berufen	333.729	239.251	572.980	320.289	229.891	550.180	337.315	238.838	576.153	367.045	258.869	625.914
Anteil der Neuabschlüsse in den 25 Berufen an den Neuabschlüssen in allen Berufen in Prozent	25,3	76,8	46,8	25,7	76,9	47,1	25,6	77,1	46,6	24,9	77,0	46,4

* Einschließlich auslaufender bzw. ausgelaufener Vorgängerberufe.

noch Tabelle 9: Übersicht über die im Jahr 2007 am häufigsten begonnenen Berufsausbildungen mit Vergleichsdaten der Neuabschlüsse in den Jahren 2004 bis 2006

Die 25 im Jahr 2007 am häufigsten von jungen Männern neu besetzten Berufe	2004			2005			2006			2007		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
1 Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatroniker in*	22.115	501	22.616	20.427	496	20.923	20.937	558	21.495	21.515	601	22.116
2 Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	13.648	16.338	29.986	13.368	16.176	29.544	14.353	17.388	31.741	15.098	18.932	34.030
3 Industriemechaniker/Industriemechanikerin	14.179	578	14.757	13.632	542	14.174	13.610	624	14.234	14.527	688	15.215
4 Koch/Köchin	13.495	4.052	17.547	13.357	3.798	17.155	14.221	4.183	18.404	14.416	4.284	18.700
5 Elektroniker/Elektronikerin	9.049	99	9.148	9.227	113	9.340	9.713	115	9.828	11.330	152	11.482
6 Anlagenmechaniker/Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik*	10.247	96	10.343	9.439	84	9.523	10.137	103	10.240	10.728	87	10.815
7 Metallbauer/Metallbauerin	7.857	74	7.931	7.441	78	7.519	8.020	64	8.084	9.926	115	10.041
8 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	9.185	6.475	15.660	8.508	6.077	14.585	8.906	6.445	15.351	9.611	7.099	16.710
9 Tischler/-in	9.140	704	9.844	8.287	735	9.022	8.560	725	9.285	9.180	845	10.025
10 Maler/Malerin und Lackierer/Lackiererin	9.138	953	10.091	8.015	863	8.878	8.476	951	9.427	9.172	1.318	10.490
11 Verkäufer/Verkäuferin	6.088	11.071	17.159	6.740	11.745	18.485	7.680	13.662	21.342	8.946	15.714	24.660
12 Fachinformatiker/Fachinformatikerin	7.101	565	7.666	6.916	521	7.437	7.193	438	7.631	8.128	527	8.655
13 Fachkraft für Lagerlogistik*	5.322	586	5.908	5.539	629	6.168	6.763	762	7.525	8.127	854	8.981
14 Industriekaufmann/Industriekauffrau	7.674	11.641	19.315	7.227	11.111	18.338	7.347	11.764	19.111	7.821	12.635	20.456
15 Zerspanungsmechaniker/Zerspanungsmechanikerin	5.029	147	5.176	5.012	168	5.180	5.522	170	5.692	7.360	248	7.608
16 Mechatroniker/Mechatronikerin	6.127	239	6.366	6.290	279	6.569	6.540	340	6.880	7.189	374	7.563
17 Bürokaufmann/Bürokaufmannfrau	6.926	17.196	24.122	6.551	16.048	22.599	6.598	16.351	22.949	7.010	17.925	24.935
18 Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	4.917	144	5.061	5.645	167	5.812	5.518	224	5.742	5.785	217	6.002
19 Fachlagerist/Fachlageristin*	3.195	276	3.471	3.621	291	3.912	4.307	368	4.675	5.725	498	6.223
20 Bankkaufmann/Bankkauffrau	5.439	7.324	12.763	5.211	7.230	12.441	5.251	7.298	12.549	5.439	7.623	13.062
21 Gärtner/Gärtnerin	5.018	1.477	6.495	4.893	1.283	6.176	5.399	1.377	6.776	5.220	1.383	6.603
22 Bäcker/Bäckerin	5.165	1.148	6.313	5.000	1.099	6.099	4.867	1.038	5.905	4.534	1.174	5.708
23 Maurer/Maurerin	5.004	17	5.021	4.240	23	4.263	4.529	25	4.554	4.461	35	4.496
24 Konstruktionsmechaniker/Konstruktionsmechanikerin	3.022	42	3.064	3.003	53	3.056	3.214	64	3.278	3.927	52	3.979
25 Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin	3.800	126	3.926	3.495	174	3.669	3.491	157	3.648	3.700	180	3.880
Summe der Neuabschlüsse in den 25 am häufigsten besetzten Berufen	**197.880**	**81.869**	**279.749**	**191.084**	**79.783**	**270.867**	**201.152**	**85.194**	**286.346**	**218.875**	**93.560**	**312.435**
Zum Vergleich: Neuabschlüsse in allen Berufen	333.729	239.251	572.980	320.289	229.891	550.180	337.315	238.838	576.153	367.045	258.869	625.914
Anteil der Neuabschlüsse in den 25 Berufen an den Neuabschlüssen in allen Berufen in Prozent	59,3	34,2	48,8	59,7	34,7	49,2	59,6	35,7	49,7	59,6	36,1	49,9*

* Einschließlich auslaufender bzw. ausgelaufener Vorgängerberufe.
Quelle: Bundesinsitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September.

Tabelle 10: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/Bewerberinnen von 2005 bis 2007, differenziert nach Ländern[1)]

Land	Unbesetzte Ausbildungsplätze			Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen			Unbesetzte Ausbildungsplätze je unversorgter Bewerber/ Bewerberin in Prozent		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Baden-Württemberg	2.100	2.542	2.281	3.333	4.546	1.380	0,6	0,7	1,7
Bayern	2.927	3.496	5.712	4.804	5.259	3.005	0,5	0,7	1,9
Berlin	258	450	399	3.411	5.642	3.601	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	108	211	290	2.463	3.828	1.352	0,0	0,1	0,2
Bremen[2]	66	67	90	285	319	298	0,2	0,3	0,3
Hamburg	98	62	295	697	579	652	0,1	0,1	0,5
Hessen	1.022	1.091	1.496	3.139	3.556	2.352	0,3	0,3	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	147	174	486	1.089	1.287	707	0,1	0,1	0,7
Niedersachsen[3]	1.113	2.121	1.325	2.989	3.345	2.471	0,4	0,7	0,5
Nordrhein-Westfalen	2.716	2.461	2.978	9.135	10.537	7.335	0,3	0,3	0,4
Rheinland-Pfalz	967	920	804	3.588	3.659	1.945	0,3	0,4	0,4
Saarland	224	270	187	499	376	127	0,4	0,4	1,5
Sachsen	131	601	743	2.195	3.089	1.881	0,1	0,2	0,4
Sachsen-Anhalt	101	134	166	738	1.084	427	0,1	0,1	0,4
Schleswig-Holstein	553	526	785	865	1.061	981	0,6	0,7	0,8
Thüringen	105	265	254	1.258	1.310	583	0,1	0,2	0,4
Alte Länder	**11.786**	**13.556**	**15.953**	**29.334**	**33.237**	**20.546**	**0,4**	**0,4**	**0,8**
Neue Länder und Berlin	**850**	**1.835**	**2.338**	**11.154**	**16.240**	**8.551**	**0,1**	**0,1**	**0,3**
Bundesgebiet[4]	**12.636**	**15.401**	**18.359**	**40.504**	**49.487**	**29.102**	**0,3**	**0,3**	**0,6**

[1] Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen.
[2] Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[3] Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[4] Abweichungen in den Summen von „Alte Länder" und „Neue Länder mit Berlin" zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, September 2007.

Tabelle 11: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2005 bis 2007

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen			Unbesetzte Ausbildungsstellen je unversorgter Bewerber/Bewerberin in Prozent		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Metallberufe	976	1.091	1.203	3.970	4.378	2.355	0,2	0,2	0,5
Elektriker/Elektrikerin	453	456	589	1.235	1.326	813	0,4	0,3	0,7
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	60	72	114	113	164	99	0,5	0,4	1,2
Ernährungsberufe	1.225	1.409	1.808	1.298	1.723	869	0,9	0,8	2,1
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler/Tischlerin	953	1.121	1.313	2.513	2.961	1.496	0,4	0,4	0,9
Übrige Fertigungsberufe	334	384	377	905	1.096	807	0,4	0,4	0,5
Technische Berufe	194	197	215	345	425	272	0,6	0,5	0,8
Waren- und Dienstleistungskaufleute	2.676	3.180	3.714	7.419	8.271	5.355	0,4	0,4	0,7
Verkehrsberufe	169	188	669	482	519	371	0,3	0,4	1,8
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	1.775	2.002	1.864	5.165	5.390	3.650	0,3	0,4	0,5
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	1.930	2.360	2.789	2.576	3.050	1.821	0,7	0,8	1,5
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	811	858	1.050	2.449	2.810	1.945	0,3	0,3	0,5
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer/Pflanzenbauerin, Tierzüchter/Tierzüchterin, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner/ Mineralgewinnerin)	230	238	248	864	1.124	688	0,3	0,2	0,4
Insgesamt	**11.786**	**13.556**	**15.953**	**29.334**	**33.237**	**20.546**	**0,4**	**0,4**	**0,8**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, September 2007, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 12: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und unversorgte Bewerber/Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 2005 bis 2007

Berufsbereich	Unbesetzte Ausbildungsstellen			Unversorgte Bewerber/Bewerberinnen			Unbesetzte Ausbildungsstellen je unversorgtem/r Bewerber/Bewerberin in Prozent		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Metallberufe	45	151	199	1.529	2.079	918	0,0	0,1	0,2
Elektriker/Elektrikerin	30	89	137	429	577	323	0,1	0,2	0,4
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	6	16	10	57	101	63	0,1	0,2	0,2
Ernährungsberufe	75	185	242	860	1.274	573	0,1	0,1	0,4
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler/Tischlerin	65	105	101	1.116	1.861	845	0,1	0,1	0,1
Übrige Fertigungsberufe	46	94	82	428	571	331	0,1	0,2	0,2
Technische Berufe	18	50	42	112	238	120	0,2	0,2	0,4
Waren- und Dienstleistungskaufleute	176	333	425	2.410	3.267	1.896	0,1	0,1	0,2
Verkehrsberufe	14	21	107	203	281	167	0,1	0,1	0,6
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	111	242	203	1.211	1.769	1.027	0,1	0,1	0,2
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	151	454	610	1.272	1.949	974	0,1	0,2	0,6
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	86	74	77	986	1.328	846	0,1	0,1	0,1
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer/Pflanzenbauerin, Tierzüchter/Tierzüchterin, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner/ Mineralgewinnerin)	27	21	90	541	945	462	0,0	0,0	0,2
Insgesamt	**850**	**1.835**	**2.338**	**11.154**	**16.240**	**8.551**	**0,1**	**0,1**	**0,3**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik, September 2007, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		Ausbildungsbeteiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
sehr günstig	Ansbach	ausgeglichen	114,4	13,1	7,7	17,8	113,8	916,3	4,3	58,9	29,6	7,3	2,6	2,3	0,1	2,0	3,8	3,6	–1,0	1,6	3,6
	Memmingen	ausgeglichen	108,3	10,5	14,8	19,4	108,2	487,6	7,9	69,4	27,3	7,3	2,7	3,7	0,1	1,9	4,3	0,9	11,2	2,7	3,0
	Traunstein	ungünstig	107,9	12,6	4,7	10,7	107,6	551,3	–2,2	66,8	26,2	7,6	2,3	1,3	–0,3	1,2	3,5	3,6	–2,7	2,1	2,6
	Insgesamt		**109,9**	**11,8**	**10,2**	**16,7**	**109,6**	**609,9**	**4,2**	**65,4**	**27,6**	**7,4**	**2,6**	**2,8**	**0,0**	**1,7**	**4,0**	**2,4**	**5,3**	**2,2**	**3,1**
günstig	Stralsund	ungünstig	104,2	7,4	6,7	13,3	70,2	191,9	5,3	93,3	19,6	9,4	1,8	5,5	–3,4	0,4	1,3	2,3	0,2	1,8	2,9
	Nordhorn	ausgeglichen	103,6	1,8	7,7	8,7	92,7	992,3	6,8	58,0	30,9	8,0	5,0	6,0	1,0	3,5	5,1	4,9	15,3	6,6	4,5
	Ahlen	ungünstig	102,8	6,0	15,3	20,4	97,0	231,1	13,5	46,3	28,6	6,6	2,3	3,3	–0,3	0,6	3,9	0,5	12,5	1,2	3,4
	Köln	ausgeglichen	102,6	1,6	9,1	10,6	97,9	270,7	8,8	76,1	21,9	5,2	1,6	–0,9	0,4	–1,2	2,5	2,4	0,7	–2,8	2,9
	Pforzheim	ungünstig	103,7	7,8	8,7	10,6	99,6	930,0	2,3	51,3	23,5	6,0	1,4	1,3	–0,7	–0,1	4,3	2,8	–3,4	–0,3	3,2
	Rastatt	ungünstig	103,5	9,3	8,1	11,2	96,5	273,8	1,3	52,0	24,1	5,6	0,4	–0,4	4,3	4,1	4,4	0,9	–0,7	–0,8	2,2
	Waiblingen	ausgeglichen	103,4	5,3	3,6	3,0	91,0	416,1	–2,3	52,0	22,6	6,2	0,8	0,1	–0,9	–0,5	2,5	0,2	1,7	0,2	1,6
	Schwandorf	ausgeglichen	106,6	4,9	9,0	11,7	102,1	454,4	6,6	67,9	30,2	7,9	3,5	3,4	0,5	2,9	6,3	4,5	1,4	4,1	3,4
	Deggendorf	ungünstig	102,7	5,3	11,1	11,1	99,0	209,3	5,3	65,4	29,4	7,9	3,5	3,5	0,7	3,4	5,9	1,3	18,6	2,4	4,6
	Freising	ausgeglichen	105,2	1,4	11,6	11,6	104,2	294,4	10,1	65,2	24,6	5,8	2,5	2,3	1,0	0,6	3,5	2,8	1,6	1,6	3,3
	München	ausgeglichen	106,5	5,5	6,0	9,3	102,7	587,1	3,7	82,4	18,1	4,7	1,4	0,4	0,9	–0,6	3,1	2,7	–0,6	1,1	1,2
	Passau	ungünstig	106,1	13,2	10,6	18,0	104,7	224,7	3,3	76,0	28,5	8,0	4,0	6,2	0,5	3,5	4,7	4,1	3,9	5,4	3,3
	Rosenheim	ausgeglichen	105,3	4,5	8,2	11,2	104,1	461,7	6,5	65,5	26,2	7,5	2,9	3,3	0,7	1,3	6,9	3,4	2,1	1,9	3,5
	Weilheim	ausgeglichen	106,5	7,1	9,2	14,6	105,2	429,8	7,0	66,6	24,5	7,5	2,2	2,8	0,3	1,6	5,0	2,7	2,6	3,0	1,8
	Insgesamt		**104,8**	**5,3**	**8,1**	**10,9**	**98,5**	**356,7**	**5,3**	**69,0**	**22,9**	**6,0**	**1,9**	**2,0**	**0,6**	**0,7**	**3,3**	**2,6**	**0,8**	**1,2**	**2,3**

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungs-nachfrage		Ausbildungsbe-teiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
relativ ausgeglichen	Neubrandenburg	sehr ungünstig	97,8	6,3	9,1	8,8	50,5	22,8	1,8	83,7	20,2	10,3	–1,2	3,6	–3,3	–2,7	–1,9	0,4	–17,2	6,4	0,5
	Dessau	ungünstig	97,6	0,4	4,4	4,0	55,4	17,9	3,6	43,3	19,5	6,0	2,1	1,3	–1,5	1,2	1,0	0,6	17,6	4,5	0,8
	Halberstadt	ungünstig	98,3	3,6	2,0	2,5	57,4	50,8	–1,3	46,3	20,1	7,4	2,7	3,5	–3,0	1,3	2,2	4,1	0,6	7,0	1,4
	Halle	ungünstig	99,4	5,1	17,2	18,0	75,3	73,9	12,0	60,6	20,6	8,0	1,3	–0,2	–2,6	0,8	1,5	1,5	1,4	1,9	2,5
	Magdeburg	ungünstig	98,7	4,3	3,7	3,6	69,6	30,5	–0,9	61,9	19,9	7,1	1,8	2,3	–2,7	0,3	1,9	3,3	–2,1	1,1	3,6
	Merseburg	ungünstig	99,4	3,0	5,2	5,4	65,5	38,1	2,2	44,0	18,8	6,1	0,5	2,7	–3,1	0,7	2,6	–0,3	7,7	4,3	–0,6
	Sangerhaus.	ungünstig	97,9	3,3	4,0	4,0	47,3	23,7	0,5	35,6	19,8	7,7	–0,8	4,0	–4,1	–1,4	0,7	3,6	–26,7	5,4	–0,4
	Stendal	ungünstig	98,8	4,5	3,6	3,4	56,0	0,0	–1,4	49,9	20,1	7,9	3,5	4,2	–2,9	2,2	1,2	5,0	–0,2	4,1	3,0
	Wittenberg	ungünstig	97,9	1,1	15,5	14,9	59,3	32,3	13,6	50,1	20,3	7,6	1,4	1,8	–4,2	–0,3	–1,2	2,1	–0,9	1,6	4,0
	Annaberg	ungünstig	97,5	3,3	8,2	7,4	9,5	0,0	3,7	44,2	18,3	6,5	1,0	2,9	–2,9	0,1	0,4	1,2	3,5	4,3	–0,3
	Chemnitz	sehr ungünstig	99,6	7,6	3,4	3,1	81,4	55,0	–4,8	69,9	19,2	6,6	3,3	3,7	–1,8	2,9	1,2	4,0	4,1	3,5	4,0
	Dresden	ausgeglichen	98,5	–0,4	0,8	0,4	83,2	27,3	0,8	92,4	19,9	7,7	3,1	3,5	0,1	1,4	2,8	2,7	5,0	2,9	3,5
	Oschatz	ungünstig	97,8	1,9	–1,1	–3,6	38,7	17,4	–5,5	45,0	19,4	7,0	2,7	5,2	–2,2	1,6	0,9	2,7	4,6	4,0	2,7
	Plauen	sehr ungünstig	99,2	8,9	1,9	3,5	29,6	84,2	–5,8	61,5	17,7	6,3	2,5	1,6	–3,0	1,9	1,1	3,2	–0,2	3,2	1,8
	Riesa	ungünstig	99,0	5,3	5,3	7,9	–93,4	77,3	2,0	53,7	21,0	7,6	1,2	1,8	–3,1	0,7	0,3	1,1	4,1	2,8	–0,3
	Zwickau	ausgeglichen	99,5	–2,0	–12,5	–16,8	6,4	30,4	–15,1	66,6	18,3	7,9	1,7	1,7	–1,9	0,8	0,6	3,7	–4,4	2,7	2,1
	Gera	ungünstig	100,0	5,1	–6,2	–5,1	78,8	98,0	–9,9	67,5	18,6	7,2	2,6	2,3	–2,8	2,5	–0,7	2,4	10,9	6,7	1,0
	Gotha	ungünstig	98,3	0,9	–3,9	–3,4	69,9	24,1	–4,2	60,1	21,7	6,5	2,4	3,5	–2,2	2,3	–0,1	2,7	8,4	2,7	2,6
	Nordhausen	ungünstig	99,3	5,1	–10,5	–9,8	61,8	75,0	–14,5	60,4	20,8	8,3	2,7	4,2	–2,3	2,5	–0,7	2,8	3,9	4,8	1,9
	Suhl	ungünstig	99,4	2,5	–6,9	–6,5	58,0	73,0	–8,8	64,6	21,5	7,4	2,7	3,0	–1,4	2,0	0,4	2,7	8,0	3,9	1,8
	Bad Oldesloe	ungünstig	99,4	2,4	4,5	–1,3	94,2	74,6	1,5	51,4	23,2	6,2	1,7	1,2	0,0	0,6	3,1	0,5	11,2	1,3	2,0
	Elmshorn	ungünstig	99,5	2,8	10,2	12,3	89,5	90,7	9,1	55,6	24,4	7,0	1,0	1,7	–0,9	–0,1	3,3	3,3	–9,9	–0,3	1,6
	Flensburg	ausgeglichen	100,0	–0,3	9,7	11,0	94,8	100,9	11,3	60,8	26,6	8,3	3,6	3,2	0,6	1,2	3,4	5,4	–1,6	3,6	4,8
	Heide	ausgeglichen	101,0	2,1	0,9	1,2	78,0	163,2	–0,9	54,5	26,9	9,3	3,4	4,2	–0,3	1,9	2,3	–0,9	67,7	9,4	0,9
	Kiel	ungünstig	99,7	2,7	4,9	7,5	91,0	93,7	4,6	59,4	25,1	7,4	1,8	1,3	–0,6	–0,1	1,5	1,6	2,4	–0,3	2,9
	Lübeck	ausgeglichen	99,7	0,8	10,0	10,9	93,5	92,4	9,9	63,7	24,8	7,6	1,9	2,3	–1,0	–0,1	6,4	1,9	4,3	3,0	2,1

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		Ausbildungsbeteiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
relativ ausgeglichen	Braunschweig	ausgeglichen	98,4	–0,2	14,2	13,7	90,7	26,7	14,0	56,8	22,8	6,6	0,4	–0,4	–0,6	0,3	3,4	1,7	–1,7	–1,5	1,9
	Bremen	ausgeglichen	98,4	0,9	6,3	6,6	91,8	48,1	5,7	77,5	23,8	5,8	1,8	–1,1	0,6	–0,3	3,2	3,9	–2,4	–2,8	3,9
	Emden	ungünstig	102,3	5,0	8,6	10,1	97,5	147,0	4,7	61,6	31,2	8,2	2,4	7,0	–0,4	4,3	5,5	3,8	–1,0	3,1	2,9
	Goslar	ungünstig	101,1	5,8	6,3	0,4	88,4	137,1	–5,3	51,0	22,4	6,8	1,3	1,9	–1,8	0,4	1,5	6,0	–20,5	0,9	1,5
	Göttingen	ungünstig	99,7	2,9	2,9	3,1	94,0	80,0	0,1	43,5	24,7	6,4	1,7	3,1	–1,5	0,8	3,4	–0,1	9,3	1,9	2,0
	Hildesheim	ausgeglichen	97,7	–12,1	11,4	–5,3	88,1	50,0	6,4	42,5	24,1	6,3	0,8	0,7	–1,2	–0,5	2,6	1,7	–2,4	0,4	1,2
	Leer	ungünstig	100,5	6,5	9,8	11,1	94,2	126,5	3,9	58,7	33,0	9,6	5,4	11,7	0,2	4,1	4,5	8,5	–5,4	6,4	4,8
	Lüneburg	ausgeglichen	98,3	–4,5	14,6	10,7	91,6	55,2	15,7	47,5	22,9	6,8	3,2	3,0	0,7	0,9	4,0	2,4	16,2	4,1	3,1
	Oldenburg	ausgeglichen	99,7	0,6	–1,0	0,6	95,1	91,2	–0,1	56,5	28,0	7,9	2,4	3,7	–0,2	0,7	4,7	3,5	–2,3	2,7	3,1
	Osnabrück	ausgeglichen	99,7	1,4	11,2	11,0	94,7	64,3	9,5	62,6	28,4	7,0	2,0	1,2	0,9	0,3	4,8	3,2	–1,1	–0,1	3,5
	Uelzen	ausgeglichen	99,3	0,9	10,2	10,5	87,6	69,4	9,5	50,1	25,3	7,4	2,1	1,4	–0,5	0,3	4,5	2,7	–2,0	1,7	2,6
	Vechta	ausgeglichen	99,2	–5,1	14,6	6,7	99,2	60,3	12,2	53,4	31,8	7,9	3,8	8,0	0,3	3,9	4,9	4,5	2,8	4,1	3,6
	Verden	ausgeglichen	99,6	1,8	7,7	6,4	90,2	87,0	4,4	49,2	25,2	6,9	2,3	2,0	–0,6	1,0	5,9	2,4	9,8	0,9	3,1
	Wilhelmshaven	ausgeglichen	98,8	–0,2	–5,3	–3,7	84,1	78,6	–3,6	49,2	28,1	7,8	–2,0	–0,7	–0,4	0,4	3,4	3,4	–21,8	–0,9	–2,3
	Aachen	ausgeglichen	99,8	1,3	13,9	13,5	93,3	88,1	12,0	48,8	25,5	6,6	1,1	0,4	–0,3	–0,2	2,3	1,4	1,0	–0,2	1,8
	Bonn	ausgeglichen	100,5	2,1	13,1	12,9	95,5	133,7	10,5	49,1	24,4	6,0	0,7	–0,9	0,1	–1,1	3,5	1,8	–1,3	–0,4	1,0
	Brühl	ausgeglichen	100,2	2,4	18,3	18,2	91,2	109,8	15,3	42,1	24,3	5,9	0,7	–0,9	–1,5	–0,9	2,3	–0,1	3,4	–1,7	2,2
	Coesfeld	ausgeglichen	100,3	0,4	15,4	14,0	98,0	127,4	13,6	49,0	33,4	8,2	2,5	3,2	0,2	1,5	3,7	3,4	0,3	2,3	2,7
	Düsseldorf	ausgeglichen	100,0	0,9	7,8	7,6	95,5	97,3	6,7	66,4	20,0	4,7	1,0	–0,6	0,0	–1,4	3,5	0,8	1,9	–3,5	2,2
	Hagen	ungünstig	98,5	2,9	19,5	19,4	85,2	51,7	15,9	50,0	24,8	5,7	1,4	0,4	0,0	–0,6	3,7	3,6	–4,2	0,3	2,5
	Iserlohn	ausgeglichen	99,1	0,6	14,0	14,2	91,4	65,5	13,5	42,1	28,3	5,8	0,9	0,0	–1,2	–0,5	2,3	2,3	–4,6	–0,1	2,3
	Krefeld	ungünstig	101,8	4,4	12,9	14,0	89,7	137,2	9,2	52,2	24,6	6,1	–1,1	–1,4	–2,4	–2,7	0,6	1,0	–8,4	–1,3	–1,1
	Meschede	ausgeglichen	99,5	1,4	10,2	9,4	96,7	86,6	7,8	46,7	29,9	7,3	2,3	1,7	–0,5	1,3	3,3	3,5	–0,2	3,0	1,7
	Münster	ungünstig	100,6	3,5	12,9	13,6	95,7	138,5	9,6	68,6	28,8	6,4	1,8	2,9	–0,4	–0,1	2,3	2,8	0,3	–0,9	2,8
	Rheine	ungünstig	98,8	5,2	19,2	19,1	93,5	53,4	12,8	41,8	31,0	7,1	3,2	3,2	0,4	1,6	4,4	4,8	–0,8	2,5	4,4
	Bad Hersfeld	sehr ungünstig	99,4	7,7	7,5	8,9	81,3	85,0	0,5	53,8	28,1	7,2	–0,3	–0,1	–1,9	–0,5	2,5	0,1	–1,7	–0,4	–0,4

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		Ausbildungsbeteiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
relativ ausgeglichen	Darmstadt	sehr ungünstig	100,0	10,1	14,4	18,4	92,4	99,7	6,5	51,1	23,6	5,5	0,2	–5,3	–0,3	–1,8	2,7	2,1	–4,0	–1,6	1,1
	Frankfurt/Main	ausgeglichen	100,8	3,2	5,5	5,7	95,2	127,5	2,3	83,2	19,0	4,1	1,0	–0,2	0,0	–1,7	2,4	2,9	–1,6	–1,0	1,6
	Fulda	ungünstig	98,4	2,2	17,9	18,8	97,0	52,1	16,2	59,5	31,4	7,7	4,9	3,5	3,5	3,2	10,7	3,2	18,2	2,1	7,2
	Hanau	sehr ungünstig	100,6	11,1	8,2	9,7	90,9	129,1	–2,3	43,0	23,2	6,3	0,6	–0,3	–0,3	–1,1	3,6	1,1	–0,2	2,3	–0,5
	Korbach	ungünstig	98,3	3,7	8,4	8,9	83,8	50,0	4,8	64,9	29,5	7,7	2,0	2,8	–0,2	0,8	5,3	2,6	–0,2	11,3	–4,2
	Marburg	ausgeglichen	101,3	–0,8	0,2	0,1	78,8	131,9	0,8	52,2	26,9	7,3	1,5	1,1	–0,8	0,2	2,8	0,9	3,7	2,1	1,5
	Offenbach	ungünstig	99,0	5,6	11,3	13,3	90,6	87,7	6,8	51,0	20,7	5,3	–0,4	–3,0	–2,2	–2,8	2,1	2,4	–9,9	–1,8	0,3
	Wiesbaden	ausgeglichen	97,6	–0,2	5,7	3,9	92,8	44,4	4,1	62,6	22,9	5,6	–0,1	–1,0	–0,6	–2,2	1,7	1,3	–3,7	–2,0	0,9
	Koblenz	sehr ungünstig	99,9	10,0	17,4	16,1	88,7	97,5	4,5	79,7	27,9	7,6	2,3	4,9	–0,7	1,2	2,5	3,1	1,2	0,8	3,8
	Mainz	ungünstig	97,5	2,2	11,2	9,3	89,2	48,5	6,8	61,6	25,4	6,5	1,6	0,6	0,4	0,2	4,1	1,6	2,1	0,8	2,1
	Mayen	sehr ungünstig	101,9	10,3	12,2	12,8	95,3	218,8	1,4	56,4	29,2	8,5	0,5	0,1	–1,5	–0,8	2,0	–0,6	7,6	1,8	–0,7
	Montabaur	sehr ungünstig	99,8	9,0	9,5	8,8	89,6	95,2	–1,0	56,1	29,1	7,9	1,9	1,6	–0,3	0,7	2,6	3,1	–11,7	2,0	2,2
	Neunkirchen	ausgeglichen	101,2	0,0	7,0	6,6	90,9	475,0	6,6	57,7	30,5	7,0	0,7	1,8	0,0	0,1	3,0	3,1	–3,2	–1,1	2,4
	Saarbrücken	ungünstig	101,6	5,9	2,8	4,0	90,4	177,4	–2,1	72,4	28,2	6,0	1,0	–0,5	0,1	–0,3	2,8	1,0	2,0	1,1	1,3
	Saarlouis	ausgeglichen	98,7	–3,0	12,8	6,9	91,0	0,0	10,2	54,2	30,4	7,0	1,3	7,7	–0,1	–0,4	3,5	–0,9	6,2	–1,0	3,2
	Aalen	ungünstig	102,2	6,2	9,6	11,9	83,2	214,9	5,2	46,9	27,2	6,8	1,5	1,8	–0,2	0,2	5,0	2,2	0,6	0,6	1,7
	Balingen	ungünstig	100,5	3,4	13,2	9,9	93,5	137,5	6,2	40,8	25,6	6,6	1,5	1,0	0,0	0,9	4,4	2,4	–1,8	2,2	1,7
	Freiburg	ausgeglichen	102,1	1,7	8,1	7,4	102,1	375,0	5,6	50,8	24,2	6,5	1,8	2,2	–0,3	0,8	3,5	2,2	0,6	2,4	1,6
	Göppingen	ausgeglichen	101,6	0,4	5,0	3,1	96,1	261,1	2,7	51,9	23,9	6,0	0,8	0,8	–0,5	0,4	4,1	2,3	–2,9	–0,1	1,6
	Heidelberg	ausgeglichen	97,7	–0,4	9,9	8,4	77,9	36,3	8,9	46,3	23,1	5,4	1,9	0,9	1,0	0,4	4,7	2,6	1,8	0,9	2,4
	Heilbronn	ungünstig	101,4	5,9	15,8	16,4	91,9	247,4	9,6	57,9	26,5	6,7	2,1	1,6	0,8	0,4	6,4	2,8	1,6	0,3	4,4
	Karlsruhe	ungünstig	100,7	3,5	8,5	8,9	90,2	135,6	5,0	52,8	23,2	5,7	1,9	0,5	0,2	0,1	2,9	2,5	1,3	–0,6	3,4
	Konstanz	ausgeglichen	99,6	1,5	21,1	16,4	95,1	31,3	14,7	51,0	25,5	6,6	1,5	1,5	–0,6	0,0	2,9	1,8	2,1	–2,1	4,3
	Lörrach	ausgeglichen	99,5	1,2	8,2	6,2	96,0	68,9	4,9	48,0	30,4	7,8	1,5	1,0	0,2	0,4	4,3	2,1	–1,0	0,9	2,4
	Ludwigsburg	ausgeglichen	98,6	0,4	8,0	2,3	87,7	62,4	1,8	49,5	23,5	5,6	1,1	0,0	0,5	–0,5	4,6	3,8	–5,8	–0,1	2,5
	Mannheim	ausgeglichen	102,4	4,4	10,4	10,5	92,4	375,0	5,8	60,7	23,6	5,4	0,9	0,7	–0,3	–0,6	3,6	4,4	–5,2	–1,4	2,4

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen– und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungs-nachfrage		Ausbildungsbe-teiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
relativ ausgeglichen	Nagold	ausgeglichen	101,3	–0,4	13,1	11,3	82,4	147,4	11,7	48,7	26,8	7,3	2,2	1,9	0,1	1,4	5,0	2,8	1,9	2,8	1,8
	Offenburg	ungünstig	99,5	2,1	15,9	16,0	93,2	68,3	13,6	50,6	26,8	6,7	1,9	3,0	–0,1	1,0	4,5	1,9	3,5	0,5	3,1
	Ravensburg	ausgeglichen	101,3	3,3	11,1	12,1	94,3	216,4	8,4	44,9	27,1	7,0	2,3	2,6	–0,1	1,4	4,9	2,5	3,8	2,3	2,6
	Reutlingen	ungünstig	101,5	6,8	11,0	10,0	94,5	188,5	2,7	47,4	25,2	6,1	1,6	1,7	0,2	0,5	3,3	1,5	3,2	1,2	2,1
	Rottweil	ausgeglichen	100,1	–0,2	5,9	4,3	97,3	109,5	4,5	50,6	27,2	7,0	2,3	3,3	0,0	1,3	4,7	2,4	4,4	2,4	2,2
	Schwäbisch Hall	ungünstig	101,3	7,3	13,9	16,8	99,4	153,7	8,3	50,8	28,6	7,2	3,2	3,5	0,7	2,1	5,8	0,6	10,3	3,9	2,7
	Stuttgart	ungünstig	101,9	5,2	4,1	2,1	89,6	245,9	–3,1	62,9	21,4	5,2	–0,9	–2,5	–1,7	0,6	2,2	1,3	–3,9	–6,6	2,6
	Tauberbischofsheim	ungünstig	99,2	5,9	8,4	8,5	83,8	78,5	2,1	39,3	25,7	7,4	1,8	1,2	–0,5	0,8	4,5	–0,2	13,0	1,3	2,9
	Ulm	ungünstig	99,8	4,2	16,8	17,8	91,9	93,7	12,9	60,3	27,2	6,2	2,7	3,5	0,7	1,4	4,3	3,0	3,3	0,7	3,2
	Villingen-Schwenningen	ausgeglichen	101,7	3,6	11,9	12,6	98,0	185,3	8,6	44,6	27,3	6,5	2,2	3,1	–1,2	0,6	1,5	4,1	–5,9	2,3	2,7
	Aschaffenburg	ungünstig	101,0	4,3	9,4	9,7	95,5	176,9	5,1	66,7	26,2	7,0	2,4	2,4	0,5	0,9	3,6	3,0	0,9	2,4	2,6
	Bamberg	ungünstig	98,2	3,1	15,6	15,9	93,0	45,2	12,2	59,3	27,0	7,3	1,4	2,2	0,3	1,0	4,1	2,4	–2,6	0,1	2,5
	Coburg	ausgeglichen	99,2	1,1	6,6	6,0	92,6	69,8	4,9	69,1	26,6	6,4	0,9	1,1	–1,2	0,7	2,7	–0,7	4,6	0,0	1,8
	Nürnberg	ausgeglichen	101,1	0,8	10,6	10,5	93,9	140,7	9,7	84,9	24,9	5,9	2,1	2,2	0,7	0,7	4,2	3,1	1,6	1,4	2,6
	Regensburg	ausgeglichen	101,5	1,1	6,5	5,8	96,1	251,0	4,7	74,1	29,3	6,8	2,6	1,5	0,5	1,8	4,7	3,7	1,3	1,5	3,6
	Weißenburg	ausgeglichen	101,7	3,4	14,9	17,1	98,3	147,1	13,2	56,2	26,7	7,5	1,3	2,4	–1,7	1,1	3,8	0,0	15,0	1,9	1,7
	Würzburg	ausgeglichen	101,7	1,3	10,5	11,3	99,3	232,1	9,8	65,4	25,8	6,7	1,4	1,7	–0,4	0,3	4,3	1,1	3,0	2,6	0,0
	Augsburg	ausgeglichen	101,4	3,6	13,4	15,8	95,3	143,8	11,6	72,2	26,8	6,7	2,3	3,0	0,0	0,9	3,0	3,5	0,4	–0,1	3,8
	Kempten	ungünstig	102,3	6,6	9,2	10,4	100,0	178,4	3,3	70,6	26,8	7,8	2,1	2,5	0,3	1,1	5,7	3,0	1,2	2,1	2,1
	Landshut	ungünstig	98,1	2,8	5,6	6,7	96,7	57,1	3,6	69,5	30,5	6,8	2,0	–0,6	0,2	0,6	5,1	3,4	0,3	0,8	3,6
	Pfarrkirchen	ausgeglichen	101,7	3,3	12,0	12,2	95,9	165,8	8,5	65,7	29,2	7,7	2,1	1,4	–0,7	1,4	4,7	1,8	3,7	1,5	2,6
	Insgesamt		**100,0**	**2,8**	**8,5**	**8,3**	**86,8**	**100,2**	**5,2**	**57,0**	**24,6**	**6,5**	**1,5**	**1,7**	**–0,5**	**0,4**	**3,1**	**2,4**	**0,0**	**0,8**	**2,2**

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt: Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Ausbildungsstellenmarkt: Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Ausbildungsstellenmarkt: Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Bildungsangebot: Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Bildungsangebot: betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	Bildungsangebot: unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Bildungsnachfrage: Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Bildungsnachfrage: Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbeteiligung 2006: Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Ausbildungsbeteiligung 2006: Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006: bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
ungünstig	Rostock	ungünstig	96,9	3,0	1,4	2,9	49,1	35,1	–0,3	86,7	21,4	8,6	2,3	3,6	–0,8	1,0	2,6	3,5	–3,1	5,8	2,0
	Schwerin	sehr ungünstig	97,1	5,4	4,4	5,2	65,2	35,8	–0,7	79,5	22,1	8,7	2,9	4,0	–2,6	1,5	0,4	4,9	–6,3	6,3	2,0
	Cottbus	sehr ungünstig	94,9	13,0	–8,3	–7,2	37,6	30,8	–20,0	50,8	19,4	7,7	0,1	2,1	–2,2	–0,4	–1,2	0,2	1,0	3,0	–0,7
	Frankfurt/Oder	sehr ungünstig	96,0	16,6	–17,0	–17,6	34,6	1,6	–31,9	45,3	18,9	7,8	1,9	4,3	–1,5	0,6	–0,5	–0,2	12,9	6,0	1,1
	Neuruppin	sehr ungünstig	95,4	9,2	14,5	15,2	60,4	34,2	4,1	57,1	19,9	6,5	3,2	3,7	–0,9	1,7	–0,2	1,3	18,5	4,6	3,3
	Potsdam	sehr ungünstig	94,4	6,9	–9,4	–8,7	44,0	14,3	–15,4	59,1	19,5	7,0	3,9	5,2	–0,1	3,5	0,5	4,1	6,1	7,3	3,8
	Altenburg	sehr ungünstig	96,8	7,8	5,6	5,3	50,7	8,3	–3,2	63,2	19,9	6,5	1,3	3,1	–6,7	1,0	–0,1	2,4	1,5	3,0	1,3
	Leipzig	ungünstig	94,3	1,5	4,7	9,9	86,1	52,7	8,2	91,7	18,3	7,3	4,4	3,9	1,1	3,3	2,9	6,5	0,1	3,6	5,3
	Erfurt	ungünstig	97,3	3,7	–4,8	–4,8	70,5	39,6	–8,4	83,9	21,5	7,5	2,0	3,3	–2,3	1,1	0,2	4,9	–8,8	1,9	2,9
	Jena	ungünstig	96,4	2,4	–4,3	–6,6	52,4	3,0	–8,9	62,8	19,7	6,1	3,0	3,7	0,0	1,6	3,6	4,1	0,0	3,2	3,3
	Hamburg	ungünstig	97,0	0,7	7,7	8,8	96,7	31,4	7,9	73,1	18,8	4,9	2,2	2,7	1,1	–0,2	4,4	1,9	3,2	0,5	3,0
	Neumünster	ungünstig	95,5	1,6	4,8	4,0	67,5	6,8	2,3	51,5	26,0	7,4	2,0	0,9	–0,5	–0,2	4,1	2,1	2,5	1,0	3,0
	Celle	ausgeglichen	95,5	–3,3	12,2	9,2	89,7	27,1	13,0	50,7	24,8	8,0	2,3	4,3	1,4	1,7	4,9	3,1	2,1	3,1	1,4
	Hameln	ungünstig	94,8	–1,6	8,7	7,8	90,4	12,7	9,6	46,2	25,1	6,6	0,6	1,4	–2,0	–0,8	1,9	1,7	–4,1	–0,4	1,3
	Hannover	ungünstig	94,8	–1,4	6,1	2,9	83,9	28,2	4,3	71,0	24,0	5,8	0,4	–0,3	–1,6	–0,2	1,5	2,6	–3,1	–3,7	1,5
	Helmstedt	ungünstig	95,5	0,3	7,5	8,1	88,8	20,8	7,8	55,2	25,7	6,4	–2,3	–1,6	–0,9	3,7	1,4	0,3	–4,9	–5,1	1,7
	Nienburg	sehr ungünstig	95,2	6,2	11,0	10,0	84,7	40,2	2,8	48,0	27,7	7,6	1,8	1,2	–0,3	0,1	5,0	3,3	–8,7	2,5	2,2
	Stade	ungünstig	97,3	1,1	12,1	11,3	92,0	34,7	10,0	51,2	26,6	7,8	1,0	2,6	–0,8	–0,2	6,0	2,4	–5,3	1,0	1,2
	Bad Kreuznach	sehr ungünstig	93,1	0,9	11,1	6,8	85,9	9,8	8,9	54,1	27,6	7,7	2,1	1,0	–0,6	1,4	4,3	2,5	0,5	2,1	2,1
	Bergisch-Gladbach	sehr ungünstig	93,8	6,8	16,1	15,8	83,2	24,7	7,3	44,0	25,6	6,6	0,5	–0,4	–0,7	–0,9	3,0	1,6	–1,7	–0,3	1,1
	Bielefeld	sehr ungünstig	92,5	2,4	17,5	15,6	82,0	4,3	12,6	58,2	27,2	6,1	1,8	1,2	–0,2	0,1	3,9	0,3	6,7	–1,3	3,9
	Bochum	sehr ungünstig	93,8	2,3	13,6	13,1	86,0	17,2	10,3	53,3	25,6	6,3	1,7	2,3	0,6	–1,2	3,7	3,8	–1,4	–2,3	1,5
	Dortmund	sehr ungünstig	95,2	4,6	7,5	8,4	81,8	24,6	3,1	56,0	25,0	6,2	0,7	–0,8	–0,4	–2,3	1,8	–0,5	4,6	–0,3	1,0
	Düren	sehr ungünstig	96,8	6,0	13,0	12,2	90,9	30,0	5,3	48,0	26,2	7,1	0,2	1,1	–1,6	–1,1	1,5	2,6	–5,0	–1,0	1,3
	Duisburg	ungünstig	96,5	0,4	17,6	17,5	78,6	15,2	16,9	57,6	24,8	6,5	0,5	–2,1	0,0	–1,8	3,8	–0,1	1,4	–1,0	1,6
	Essen	ungünstig	95,3	0,2	9,2	7,5	80,8	12,4	7,2	60,0	23,5	6,4	1,4	1,3	0,1	–0,8	2,6	1,9	1,1	0,2	1,9

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		Ausbildungsbeteiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
ungünstig	Hamm	ungünstig	96,9	4,1	21,9	22,9	85,2	38,0	17,7	50,9	28,9	7,0	0,7	1,7	–1,0	–2,0	2,6	3,0	–8,2	–0,1	1,4
	Mönchengladbach	sehr ungünstig	96,6	4,9	14,1	14,8	88,1	60,1	9,0	48,5	23,5	6,0	1,9	2,2	0,1	0,1	3,7	3,2	–0,3	–0,3	3,0
	Oberhausen	ungünstig	96,8	3,2	14,4	13,9	83,6	59,3	10,1	57,2	24,7	6,4	0,1	0,1	0,2	–0,6	4,4	0,8	–2,5	2,1	–0,4
	Paderborn	sehr ungünstig	97,5	6,8	19,6	22,4	89,5	60,1	13,9	47,3	30,1	7,4	3,4	3,8	0,6	1,1	3,9	3,3	4,4	2,0	4,5
	Recklinghausen	sehr ungünstig	95,1	12,7	15,5	16,5	82,1	26,9	0,9	41,4	27,0	7,4	1,9	2,7	–0,1	0,2	2,2	3,7	–1,6	1,2	1,5
	Siegen	sehr ungünstig	94,7	6,4	14,8	18,3	85,9	39,4	10,3	54,7	31,0	6,9	2,3	2,8	0,1	1,2	2,9	3,5	–1,7	2,8	2,1
	Soest	ungünstig	94,3	0,3	15,7	11,9	83,4	18,3	11,5	41,9	28,0	7,2	1,2	0,4	–0,9	–0,3	2,3	2,4	–1,5	0,7	1,7
	Solingen	sehr ungünstig	94,6	4,3	12,0	12,3	76,7	23,3	7,2	49,9	25,3	5,9	0,3	–0,8	–0,9	–1,5	3,5	0,1	1,5	–2,7	3,2
	Wesel	ungünstig	93,3	0,4	14,9	14,5	81,9	3,7	14,0	41,5	27,2	7,4	0,5	–3,4	–1,3	–1,4	3,1	–0,6	4,6	0,6	1,6
	Wuppertal	sehr ungünstig	95,4	5,5	12,7	12,3	82,4	7,3	5,8	47,6	24,5	5,7	–0,1	0,0	–2,1	–1,7	0,7	–0,4	0,9	–1,8	1,7
	Gießen	ungünstig	93,9	–0,3	13,9	13,1	88,1	25,4	13,5	44,5	25,4	6,4	0,7	2,8	–1,9	–0,2	2,0	1,9	–2,6	4,0	–0,6
	Kassel	sehr ungünstig	93,5	2,0	12,4	13,7	79,6	26,8	11,2	55,3	25,5	6,4	2,5	2,8	0,2	2,3	4,1	2,1	5,2	–0,1	4,2
	Limburg	ungünstig	94,4	1,7	6,7	6,4	80,0	24,7	4,4	37,3	27,7	7,1	1,4	–2,0	–0,3	–1,0	3,3	1,4	0,5	1,2	1,5
	Wetzlar	ungünstig	95,0	2,5	21,6	20,8	81,3	24,3	17,7	53,9	27,3	7,3	2,1	1,8	–0,8	1,0	3,3	2,8	0,0	1,6	2,4
	Kaiserslautern	ungünstig	94,8	2,1	11,0	8,9	88,0	19,2	6,5	46,2	27,2	6,5	1,0	0,3	–0,9	0,3	2,8	2,9	–0,8	1,5	0,9
	Ludwigshafen	ungünstig	94,7	1,3	16,2	15,1	88,5	26,8	13,5	69,7	26,8	7,0	1,2	–1,0	0,1	–0,7	3,4	3,0	–1,3	–0,6	2,8
	Landau	sehr ungünstig	95,3	6,1	13,2	14,7	82,5	45,0	7,4	51,8	24,9	7,1	0,1	2,0	–1,5	1,2	5,2	2,9	–7,0	–0,8	0,4
	Neuwied	sehr ungünstig	95,1	7,6	12,6	11,5	86,6	30,6	2,6	58,1	29,9	7,3	2,7	2,9	0,3	1,0	4,8	3,5	0,5	2,7	2,6
	Pirmasens	sehr ungünstig	92,6	7,6	16,7	15,9	72,9	31,6	6,4	53,5	26,6	7,5	2,8	1,1	–0,5	0,1	5,3	2,2	11,0	1,3	4,2
	Trier	sehr ungünstig	97,2	6,5	14,2	14,1	93,2	44,9	6,5	60,7	30,9	8,3	1,9	2,3	–0,7	1,0	2,7	3,0	–1,1	3,6	1,8
	Bayreuth	sehr ungünstig	96,3	5,1	12,8	15,2	88,3	52,2	9,0	70,0	27,1	7,0	3,6	3,2	0,0	2,8	4,2	4,0	3,8	3,4	4,3
	Hof	sehr ungünstig	95,8	7,7	7,6	10,8	83,6	48,9	1,9	68,8	24,8	6,4	1,9	4,1	–1,4	1,4	3,4	1,0	10,0	1,8	2,0
	Schweinfurt	ungünstig	96,2	–0,2	17,3	17,4	89,1	16,9	17,7	62,8	28,0	7,1	1,8	2,5	–1,5	1,7	4,8	2,1	1,6	2,6	1,5
	Weiden	sehr ungünstig	97,4	6,2	16,8	15,4	90,1	37,7	8,1	60,4	28,7	7,7	2,3	3,2	0,2	1,8	4,4	0,7	9,8	1,5	3,0
	Donauwörth	ungünstig	94,5	–2,0	8,9	7,4	90,3	19,6	9,7	56,7	30,4	7,3	3,1	3,1	0,1	2,3	5,8	5,6	–2,4	1,5	5,0
	Ingolstadt	ungünstig	97,3	1,7	12,9	13,6	94,6	54,2	11,6	69,2	28,1	7,0	2,4	1,7	1,1	0,9	11,6	6,8	–4,9	–1,8	7,1
	Insgesamt		**95,4**	**3,7**	**9,2**	**9,4**	**80,2**	**30,1**	**5,1**	**57,0**	**24,4**	**6,7**	**1,7**	**1,9**	**–0,4**	**0,4**	**2,9**	**2,4**	**0,4**	**0,8**	**2,4**

noch Tabelle 13: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation 2007 nach Arbeitsagenturbezirken

Ausbildungsstellensituation 2007	Arbeitsagentur	Ausbildungsstellensituation 2006	Ausbildungsstellenmarkt			Bildungsangebot			Bildungsnachfrage		Ausbildungsbeteiligung 2006		Entwicklungen im Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf zwischen 2004 und 2006								
			Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen (ANR) 2007	Veränderung ANR gegenüber 2006 (in Prozentpunkten)	Veränderung Neuverträge gegenüber 2006 (in Prozent)	Veränderung Gesamtangebot gegenüber Vorjahr (in Prozent)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager/Nachfragerinnen 2007	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen 2007	Veränderung Gesamtnachfrage gegenüber Vorjahr (in Prozent)	Nachfrager/Nachfragerinnen pro 100 Abgänger/Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe 2006	Auszubildende pro 100 Beschäftigte 2006	bei Beschäftigten insgesamt (ohne Auszubildende)	bei Facharbeitern/Facharbeiterinnen	bei Fachangestellten (ohne Teilzeitbeschäftigte)	bei Beschäftigten mit Hauptschul-/Realschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten mit Hochschulreife und Berufsabschluss	bei Beschäftigten in mittelständischen Betrieben	bei Beschäftigten in Großbetrieben	Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (mit Bau)	Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor (ohne öffentl. DL)
sehr ungünstig	Eberswalde	sehr ungünstig	91,6	2,4	–4,0	–4,2	33,0	13,3	–6,8	50,2	19,6	7,1	2,7	6,2	–1,0	1,7	1,7	4,9	–9,0	8,0	1,3
	Bautzen	sehr ungünstig	92,1	14,3	6,1	6,5	73,0	9,7	–10,0	43,1	19,4	6,6	2,5	5,7	–4,0	2,4	0,9	2,7	5,4	4,5	2,6
	Pirna	sehr ungünstig	89,6	5,4	10,5	9,7	43,9	1,2	3,1	46,0	18,2	6,6	1,5	2,8	–3,0	1,2	0,4	0,9	18,4	4,1	0,6
	Bremerhaven	sehr ungünstig	88,3	5,8	11,5	11,2	78,4	4,9	3,9	78,6	27,0	7,1	2,6	4,4	–0,3	1,5	3,3	1,9	9,2	2,8	2,7
	Detmold	sehr ungünstig	90,6	1,0	20,5	20,5	78,5	10,7	19,2	46,5	25,5	6,8	2,0	2,4	–1,3	0,4	4,2	1,4	5,1	2,4	1,7
	Gelsenkirchen	sehr ungünstig	85,6	3,1	20,2	18,9	57,0	8,9	14,6	49,6	26,1	7,3	–2,3	–8,8	–3,0	–3,8	–0,1	–0,4	–7,6	–2,4	0,8
	Herford	sehr ungünstig	91,2	5,6	14,8	16,3	85,0	18,0	9,2	46,4	26,6	6,3	1,8	2,1	–0,2	0,6	2,4	2,2	–0,3	0,9	2,8
	Berlin	sehr ungünstig	87,3	6,9	3,7	3,3	50,3	10,9	–4,9	54,5	15,6	5,6	2,6	1,3	1,1	0,6	3,5	5,3	–1,4	–0,6	4,2
	Insgesamt		**88,5**	**6,5**	**7,2**	**7,0**	**58,0**	**10,8**	**–0,9**	**51,5**	**18,9**	**6,1**	**2,1**	**2,0**	**0,1**	**0,6**	**2,9**	**3,7**	**–1,1**	**1,1**	**3,4**
	Bundesgebiet		**98,3**	**3,8**	**8,6**	**8,9**	**84,1**	**62,5**	**4,7**	**57,7**	**24,0**	**6,5**	**1,7**	**1,8**	**–0,3**	**0,5**	**3,0**	**2,5**	**0,1**	**0,9**	**2,4**

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Statistisches Bundesamt (StBA); Bundesagentur für Arbeit (BA).

Tabelle 14: Schüler/Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2005 und 2006

Land	Jahr	Schüler/Schülerinnen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr[1]		Schüler/Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr[2]	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Baden-Württemberg	2005	290	6,2	13.520	-1,1
	2006	302	4,1	12.338	–8,7
Bayern	2005	4.894	–5,2	6.355	4,5
	2006	4.644	–5,1	6.417	1,0
Berlin[2,5]	2005	7	–46,2	5.823	–10,9
	2006	12	71,4	4.936	–15,2
Brandenburg	2005	–	–	–	–
	2006	–	–	–	–
Bremen[3]	2005	19	18,8	1.005	–4,6
	2006	12	–36,8	941	–6,4
Hamburg	2005	–	–	4.837	8,7
	2006	–	–	4.759	–1,6
Hessen	2005	4.050	1,4	5.142	–3,1
	2006	3.548	–12,4	4.617	–10,2
Mecklenburg-Vorpommern	2005	–	–	5.313	–3,7
	2006	–	–	4.935	–7,1
Niedersachsen[4]	2005	12.891	–1,2	7.056	0,6
	2006	12.295	–4,6	7.038	–0,3
Nordrhein-Westfalen	2005	18.665	12,0	6.416	–4,7
	2006	18.391	–1,5	6.288	–2,0
Rheinland-Pfalz	2005	–	–	3.783	–7,2
	2006	–	–	3.592	–5,0
Saarland	2005	2.427	–0,2	549	1,3
	2006	2.106	–13,2	497	–9,5
Sachsen	2005	4.582	6,0	8.513	–7,9
	2006	4.170	–9,0	7.162	–15,9
Sachsen-Anhalt	2005	1.799	7,3	3.240	–20,3
	2006	1.954	8,6	2.720	–16,0
Schleswig-Holstein	2005	513	4,5	1.930	6,6
	2006	503	–1,9	1.834	–5,0
Thüringen	2005	–	–	4.185	–6,1
	2006	–	–	3.833	–8,4
Bundesgebiet insgesamt	**2005**	**50.137**	**4,3**	**77.667**	**–3,6**
	2006	**47.937**	**–4,4**	**71.907**	**–7,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Tabelle 13, Seite 314.
[1] Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen.
[2] Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen.
[3] Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[4] Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.
[5] Wegen der Untererfassung im Vorjahr (keine Erfassung der Teilzeitschüler) kein Nachweis der Steigerungsrate.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2006/2007 Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 15: Schüler/Schülerinnen in Berufsfachschulen[1] nach Ländern und weiblichem Anteil 2004 bis 2006

Land	Merkmal	Schüler/Schülerinnen in Berufsfachschulen					
		Insgesamt			weiblich		
		2004	2005	2006	2004	2005	2006
			Anzahl			Prozent	
Baden-Württemberg	Insgesamt	114.502	118.267	120.504	54,9	54,5	54,3
	1. Schuljahr	81.590	83.902	85.027	51,0	51,1	50,9
Bayern	Insgesamt	28.425	27.258	27.199	78,5	77,1	76,5
	1. Schuljahr	15.885	14.436	14.155	76,9	75,1	75,1
Berlin	Insgesamt	17.081	18.029	17.852	44,0	44,6	44,7
	1. Schuljahr	11.322	10.934	10.292	46,7	45,8	45,8
Brandenburg	Insgesamt	12.710	13.347	13.706	51,8	53,1	54,9
	1. Schuljahr	5.812	6.135	6.131	56,0	57,6	58,0
Bremen[2]	Insgesamt	4.427	4.464	4.648	47,6	47,1	47,6
	1. Schuljahr	2.721	2.946	3.068	48,4	47,9	47,5
Hamburg[4]	Insgesamt	13.138	13.582	11.808	53,3	54,6	55,4
	1. Schuljahr	8.151	7.997	6.462	51,9	54,0	53,9
Hessen	Insgesamt	24.115	25.114	26.239	59,1	59,2	57,2
	1. Schuljahr	14.498	15.117	15.685	57,3	56,3	55,5
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	11.525	11.825	11.559	75,7	74,7	74,5
	1. Schuljahr	4.818	4.680	4.581	73,9	73,5	72,5
Niedersachsen[3]	Insgesamt	58.319	59.460	61.159	64,8	63,7	63,6
	1. Schuljahr	41.497	42.370	42.844	62,1	61,0	60,5
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	132.861	140.563	144.670	51,2	51,4	51,7
	1. Schuljahr	75.937	78.866	80.721	52,0	52,2	52,1
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	26.766	26.208	26.062	50,9	51,0	51,5
	1. Schuljahr	17.967	22.115	21.597	50,1	51,0	51,6
Saarland	Insgesamt	3.859	3.995	4.363	52,9	53,5	52,7
	1. Schuljahr	2.098	2.273	2.539	54,4	51,4	52,0
Sachsen	Insgesamt	40.027	42.400	40.778	75,4	75,1	74,8
	1. Schuljahr	18.570	18.270	16.644	73,1	71,4	71,2
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	17.197	18.458	18.219	74,5	74,5	73,7
	1. Schuljahr	10.177	9.963	9.443	72,7	75,0	71,2
Schleswig-Holstein	Insgesamt	13.362	14.054	14.593	55,9	56,1	56,6
	1. Schuljahr	7.338	7.980	8.297	54,0	54,8	53,7
Thüringen	Insgesamt	23.516	23.632	22.860	67,1	66,0	67,2
	1. Schuljahr	11.820	11.330	10.696	63,4	66,4	63,6
Bundesgebiet	**Insgesamt**	**541.830**	**560.656**	**566.219**	**58,9**	**58,6**	**58,5**
insgesamt	**1. Schuljahr**	**330.201**	**339.314**	**338.182**	**56,8**	**58,0**	**56,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2007, Tabelle 14, Seite 315.

[1] Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweigen an Freien Waldorfschulen.

[2] Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

[3] Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Arbeitsamtsbezirken gehören.

[4] Durch eine Notenschwelle für den Besuch der teilqualifizierenden Bildungsgänge ist die Schülerzahl 2006/2007 gesunken.

Quelle: Statistisches Bundesamt (StBA), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007. Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamts (StBA), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 16: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2006/2007

	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens[1) 2) 3)]				Ausbildung in Berufsfachschulen/Fachschulen der Länder			Bundesgebiet insgesamt		
	Schüler und Schülerinnen				Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen		
Ausbildungsberufe	Schulen	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Ergotherapeut/Ergotherapeutin	79	5.789	859	4.930	8.225	883	7.342	14.014	1.742	12.272
Diätassistent/Diätassistentin	30	1.252	91	1.161	2.108	187	1.921	3.360	278	3.082
Entbindungspfleger/Hebamme	46	1.642	–	1.642	184	–	184	1.826	–	1.826
Gesundheits- und Krankenpfleger/ Gesundheits- und Krankenpflegerin	591	48.822	9.565	39.257	6.192	1.359	4.833	55.014	10.924	44.090
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin	140	5.913	267	5.646	554	26	528	6.467	293	6.174
Krankenpflegehelfer/ Krankenpflegehelferin[4)]	72	1.445	343	1.102	753	231	522	2.198	574	1.624
Physiotherapeut/ Physiotherapeutin	182	17.230	5.516	11.714	8.244	2.175	6.069	25.474	7.691	17.783
Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin	42	1.698	733	965	1.802	570	1.232	3.500	1.303	2.197
Logopäde/Logopädin	58	2.737	225	2.512	1.086	76	1.010	3.823	301	3.522
Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin o.n.F.	2	41	10	31	–	–	–	41	10	31
Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/ Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	64	3.636	493	3.143	837	132	705	4.473	625	3.848
Medizinisch-technischer Radiologieassistent/ Medizinisch-technische Radiologieassistentin	35	2.016	463	1.553	756	165	591	2.772	628	2.144
Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik/ Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik	–	–	–	–	766	154	612	766	154	612
Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/Veterinärmedizinisch-technische Assistentin	2	97	9	88	137	16	121	234	25	209
Pharmazeutisch-techn. Assistent/ Pharmazeutisch-techn. Assistentin	32	3.705	243	3.462	5.764	441	5.323	9.469	684	8.785
Orthoptist/Orthoptistin	9	89	–	89	40	–	40	129	-	129
Rettungsassistent/ Rettungsassistentin	87	3.492	2.665	827	678	436	242	4.170	3.101	1.069
Medizinischer Dokumentationsassistent/Medizinische Dokumentationsassistentin[4)]	1	85	27	58	391	99	292	476	126	350
Podologe/Podologin	23	509	74	435	439	30	409	948	104	844
Altenpfleger/Altenpflegerin o. n. A.	237	1.7814	4.217	13.597	24.593	5.155	19.438	42.407	9.372	33.035
Altenpflegehelfer/ Altenpflegehelferin[4)]	116	3379	793	2586	2872	669	2203	6251	1462	4789
Gesamt	**1.848**	**121.391**	**26.593**	**94.798**	**6.6421**	**12.804**	**53.617**	**187.812**	**39.397**	**148.415**

[1)] Die Daten der Schulen des Gesundheitswesens basieren auf einer freiwilligen Erhebung. Sie sind daher unvollständig.
[2)] Ohne die Schüler/innen der Gesundheitsdienstberufe, die den Berufsfach- und Fachschulen zugeordnet wurden.
[3)] Ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben), Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Thüringen (Nachweis erfolgt bei den Berufsfach- und Fachschulen).
[4)] Landesrechtlich geregelte Berufe.

Tabelle 17: Neue Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungs-dauer	Ausbildungs-bereich	Erlassdatum
1	Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten	2 Jahre	IH/Hw	02.05.2007 BGBl I, Nr. 18, S. 610
2	Holz- und Bautenschützer/Holz- und Bautenschützerin	3 Jahre	IH/Hw	02.05.2007 BGBl I, Nr. 18, S. 610
3	Mathematisch-technischer Software-Entwickler / Mathematisch-technische Software-Entwicklerin	3 Jahre	IH	14.03.2007 BGBl I, Nr. 10, S. 326
4	Sportfachmann/Sportfachfrau	3 Jahre	IH	04.07.2007 BGBl I, Nr. 29, S. 1242

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 18: Modernisierte Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungs-dauer	Ausbildungs-bereich	Erlassdatum
1	Brauer und Mälzer/Brauerin und Mälzerin	3 Jahre	IH/Hw	22.02.2007 BGBl I, Nr. 6, S. 186
2	Mechatroniker für Kältetechnik/ Mechatronikerin für Kältetechnik	3,5 Jahre	IH/Hw	20.07.2007 BGBl I, Nr. 33, S. 1493
3	Mediengestalter Digital- und Print/ Mediengestalterin Digital- und Print	3 Jahre	IH/Hw	02.05.2007 BGBl I, Nr. 18, S. 628
4	Produktprüfer – Textil/ Produktprüferin – Textil	2 Jahre	IH	07.05.2007 BGBl I, Nr. 19, S. 680
5	Sport- und Fitnesskaufmann/ Sport- und Fitnesskauffrau	3 Jahre	IH	04.07.2007 BGBl I, Nr. 29, S. 1252

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 19: Ausbildungsordnungen in Vorbereitung (alphabetisch nach Ausbildungsberufen geordnet)

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungs-datum	Vorgesehener Abschluss
	Automatenberufe:		
1	Fachkraft für Automatenservice	neu	I/2008
2	Automatenfachmann /Automatenfachfrau		
	Berufsausbildung in der Schutz- und Sicherheitsbranche:		
3	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	23.07.2002	I/2008
4	Servicefachkraft für Schutz und Sicherheit	neu	
5	Fachangestellter/Fachangestellte für Tanzschulen	neu	offen
6	Friseur/Friseurin	21.01.1997	III/2008
7	Fotomedienfachmann/ Fotomedienfachfrau	neu	IV/2007
8	Personaldienstleistungskaufmann/Personaldienstleistungskauffrau	neu	III/2007
9	Produktionstechnologe/ Produktionstechnologin	neu	III/2008
10	Speiseeishersteller/Speiseeisherstellerin	neu	IV/2007
11	Seiler/Seilerin	18.12.1984	IV/2007

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 20: Implementation und Evaluation von Ausbildungsordnungen (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Vorhaben	Ausbildungs-bereich	Vorgesehener Abschluss
1	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „Gestreckten Abschlussprüfung") Teilevaluation 3 in den kraftfahrzeugtechnischen Berufen: Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/ Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahzeugmechatronikerin Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik Mechaniker/Mechanikerin für Land- und Baumaschinentechnik Zweiradmechaniker/Zweiradmechanikerin	IH/Hw	IV/2007
2	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „gestreckten Abschlussprüfung") Teilevaluation 2 in den Ausbildungsberufen: Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin Metallbauer/Metallbauerin	Hw	IV/2007
3	Evaluation von Erprobungsverordnungen aufgrund des § 6 BBiG bzw. § 27 HwO (Erprobung eines Modells einer „gestreckten Abschlussprüfung") in den Ausbildungsberufen: Elektroniker für Betriebstechnik/Elektronikerin für Betriebstechnik Elektroniker für Geräte und Systeme/Elektronikerin für Geräte und Systeme Elektroniker/Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäude-technik	IH/Hw	III/2008
4	Evaluation der Erprobungsverordnung „Fachkraft Agrarservice"	Lw	IV/2009
5	Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich	IH/Hw	III/2007

Tabelle 21: Aktivitäten zur Akzeptanz neuer Ausbildungsordnungen (alphabetisch geordnet)

Lfd. Nr.	Vorhaben	Ausbildungs-bereich	Vorgesehener Abschluss
1	Erarbeitung von Lernarrangements	IH	IV/2007
2	Umsetzung prozessorientierter Berufsausbildung in der Textilwirtschaft (POB-TW)	IH	IV/2008

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Tabelle 22: Begabtenförderung berufliche Bildung, Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten/Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2005 bis 2007[1)]

Ausbildungsbereich		Beteiligte zuständige Stellen 2007			Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten						Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen	
		Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungsquote	Aufnahmen				Fördersumme 2007	Anteil an der Gesamtfördersumme 2007	Absolventen 2006[2)]	Aufnahmequote 2007
					2005	2006	2007	Insgesamt				
		Anzahl		Prozent	Anzahl				Euro	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel		81	0	100,0	2.210	2.368	2.655	7.233	6.844.043	46,1	284.349	0,93
Davon	Alte Länder	67	0	100,0	1.848	1.993	2.214	6.055	5.685.038	38,3	227.030	0,98
	Neue Länder	14	0	100,0	362	375	441	1.178	1.159.005	7,8	57.319	0,77
Auslandshandelskammer		3	1	75,0	7	6	4	17	11.560	0,1	1.119	0,36
Handwerk		54	0	100,0	1.256	1.325	1.370	3.951	4.971.569	33,5	121.565	1,13
Davon	Alte Länder	41	0	100,0	1.023	1.125	1.146	3.294	4.150.659	28,0	99.392	1,15
	Neue Länder	13	0	100,0	233	200	224	657	820.910	5,5	22.173	1,01
Freie Berufe		80	55	59,3	207	235	339	781	873.884	5,9	39.840	0,85
Davon	Alte Länder	65	39	62,5	184	219	307	710	792.303	5,3	36.141	0,85
	Neue Länder	15	16	48,4	23	16	32	71	81.581	0,5	3.699	0,87
Öffentlicher Dienst		29	100	22,5	100	96	144	340	292.576	2,0	13.821	1,04
Davon	Alte Länder	20	65	23,5	82	70	122	274	215.805	1,5	10.935	1,12
	Neue Länder	9	35	20,5	18	26	22	66	76.771	0,5	2.886	0,76
Landwirtschaft		13	10	56,5	117	134	177	428	342.170	2,3	13.116	1,35
Davon	Alte Länder	8	9	47,1	101	114	145	360	288.355	1,9	9.416	1,54
	Neue Länder	5	1	83,3	16	20	32	68	53.815	0,4	3.700	0,86
Hauswirtschaft		2	16	11,1	2	2	5	9	8.120	0,1	6.824	0,07
Davon	Alte Länder	2	10	16,7	2	2	5	9	8.120	0,1	4.864	0,10
	Neue Länder	0	6	0,0	0	0	0	0	0	0,0	1.960	0,00
Seeschifffahrt		0	1	0,0	0	0	0	0	0	0,0	60	0,00
Gesundheitsfachberufe		1	0	100,0	328	382	526	1.236	1.500.000	10,1	56.772	0,93
Davon	Alte Länder	–	–	–	294	336	467	1.097	1.339.640	9,0	41.840	1,12
	Neue Länder	–	–	–	34	46	59	139	160.360	1,1	14.932	0,40
Alte Länder		207	125	62,3	3.541	3.865	4.410	11.816	12.491.480	84,2	430.797	1,02
Neue Länder		56	58	49,1	686	683	810	2.179	2.352.442	15,8	106.669	0,76
Bundesgebiet		263	183	59,0	4.227	4.548	5.220	13.995	14.843.922	100,0	537.466	0,97

1) Stand: 15. Dezember 2007.

6.4 QUELLENVERZEICHNIS

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBl. I S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 84 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700), geändert durch Verordnung vom 28.05.2003 (BGBl. I S. 783)

Bericht der Bundesregierung zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung, BT-Drs. 15/6012 vom 4. Oktober 2005

Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 232 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Beschluss des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesagentur für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung – A Ausbildung –, 31. Änderungsverordnung zur A Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I S. 1609)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 203 vom 27. Oktober 2000 sowie Nr. 142 vom 2. August 2001

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderrichtlinien für „Integrierte Dienstleistungen regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ zur Vertiefung des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 80 vom 27. April 2006, S. 3319.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderrichtlinien für „Integrierte Dienstleistungen regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ zur Vertiefung II des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 34 vom 17. Februar 2007, S. 1778

Bundesministerium für Bildung und Forschung: BMBF-Förderprogramm „Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“, Bonn/Berlin 2005; ergänzt und erweitert und damit abgelöst durch das Programm „Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ Anfang 2007

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Richtlinie für die Förderung Überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren vom 15. September 2005

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht (Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG) – in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 146 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Januar 2008

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999 (BAnz. S. 19801) in der Fassung der 8. Änderung vom 14. November 2003 (BAnz. S. 24380)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen und zur Änderung weiterer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686)

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 2006 vom 29. Mai 2006

6.5 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Kurzbezeichnung	Langfassung
AO	Ausbildungsordnung
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
ARP	Ausbildungsrahmenplan
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BFS	Berufsfachschulen
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BLK	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung[1]
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung)
CQAF	Common Quality Assurance Framework (Referenzrahmen für die Entwicklung und Reformen von Qualitätssystemen)
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECTS	European Credit Transfer System (Leistungspunktesystem im Hochschulbereich)
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training (Europäisches Leistungspunkte-system für Berufsbildung)
EQJ	Einstiegsqualifizierung
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
GPC	Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung im Bundesinstitut für Berufsbildung
HIS	Hochschul-Informations-System GmbH
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKBB	Innovationskreis berufliche Bildung
IKWB	Innovationskreis Weiterbildung
ITB	Institut Technik und Bildung der Universität Bremen
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	kleinere und mittlere Unternehmen
PROSIMA	Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems
RBS	Referenz-Betriebs-System des Bundesinstituts für Berufsbildung
WBMONITOR	Weiterbildungsmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung

1 Die BLK hat ihre Tätigkeit zum 32. Dezember 2007 beendet. Die Aufgaben in den Bereichen Wissenschafts- und Forschungsförderung wurden ab 1. Januar 2008 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz übernommen.

6.6 NÜTZLICHE NATIONALE UND INTERNATIONALE INFORMATIONSQUELLEN

Bundesministerien und Institutionen im Bereich des Bundes

http://www.bmbf.de	Bundesministerium für Bildung und Forschung
http://www.bmwi.de	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
http://www.bmas.de	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
http://www.bibb.de	Bundesinstitut für Berufsbildung
http://www.arbeitsagentur.de	Bundesagentur für Arbeit
http://www.iab.de	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
http://www.blk-bonn.de	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (bis Dezember 2007)
http://www.gwk-bonn.de	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Nachfolgeorganisation BLK seit Januar 2008)
http://www.kmk.org	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

Landesinstitute

http://www.leu-bw.de	Landesinstitut für Schulentwicklung, Stuttgart
http://www.isb.bayern.de	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München
http://www.lisum.de	Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg
http://www.lis.bremen.de	Landesinstitut für Schule, Bremen
http://www.li-hamburg.de	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Hamburg
http://www.afl.hessen.de	Amt für Lehrerbildung Hessen
http://www.bildungsserver-mv.de	Landesinstitut für Schule und Ausbildung Mecklenburg-Vorpommern
http://www.nibis.de/nibis.phtml?menid=1175	Niedersächsisches Landesamt für Lehrerbildung und Schulentwicklung
http://www.schulministerium.nrw.de/BP/index.html	Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesinstitut für Schule/Qualitätsagentur wurde zum 01.01.2007 aufgelöst)
http://www.pz-rlp.de/neu/pz.php	Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
http://www.lpm.uni-sb.de	Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarland
http://www.sachsen-macht-schule.de/sbi/index.htm	Sächsisches Bildungsinstitut
http://www.lisa.bildung-lsa.de und Unterrichtsforschung, Sachsen-Anhalt	Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung
http://www.iqsh.de	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Schleswig-Holstein
http://www.thillm.th.schule.de/head.htm	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien

Weitere nationale Informationsquellen

http://www.swa-programm.de/	Programm „Schule Wirtschaft Arbeitsleben“ (Seit Ende der Programmlaufzeit 2007 wird das Online-Angebot vom Good Practice Center des Bundesinstitut für Berufsbildung bereitgestellt)
http://www.agbfn.de	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
http://www.begabtenfoerderung.de	Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung
http://pub.bfz.de	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH

http://www.bfz-essen.de	Berufsförderungszentrum Essen e.V.
http://www.bdba.de	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.
http://www.bda-online.de	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
http://www.bildungsserver.de	Deutscher Bildungsserver
http://www.dgb.de	Deutscher Gewerkschaftsbund
http://www.diht.de	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
http://www.die-bonn.de	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
http://www.diw-berlin.de	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
http://www.iatge.de/	Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen
http://www.iwkoeln.de	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
http://www.sfs-dortmund.de	Sozialforschungsstelle Dortmund – Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund
http://www.zdh.de	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Europäische und internationale Informationsquellen

http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html	European Commission Education & Training (Europäische Kommission Allgemeine und berufliche Bildung)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/index_de.htm	Employment, Social Affairs and Equal Opportunities European Social Fund (Europäischer Sozialfonds)
www.cedefop.eu.int	European Centre for the Development of Vocational Training
http://www.trainingvillage.gr	European Training Village (ETV), vom CEDEFOP betreute Elektronische Plattform für Politiker, Sozialpartner, Praktiker, Forscher und alle an Berufsbildung Interessierten, Institutionen-, Literatur-, Forschungsdatenbanken; Darstellung der Berufsbildungssysteme in Europa
http://www.etf.eu.int	European Training Foundation (ETF) / Europäische Stiftung zur Förderung der Berufsbildung
http://www.unesco.org	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
http://www.unevoc.de	International Centre for Technical and Vocational Education and Training
http://www.oecd.org	Organisation for Economic Co-operation and Development
http://www.lebenslanges-lernen.eu	EU-Bildungsprogramm für Lebenslanges Lernen in Deutschland
http://www.na-bibb.de	Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
http://www.ilo.org	International Labour Organization
http://www.internationale-kooperation.de	Kooperation international – Erfolg durch Vernetzung– weltweit
http://www.wifo-gate.org	WIFO Gateway to research on education in Europe

STICHWORTVERZEICHNIS



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333